OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Consejo de Administración

312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/INS/9

Sección Institucional

INS

NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

362.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

Página

Introducción 1-162

Caso núm. 2733 (Albania): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación .....

Queja contra el Gobierno de Albania presentada por los Sindicatos Independientes de Albania (BSPSH) 163-173

Conclusiones del Comité 167-172

Recomendaciones del Comité 173

Caso núm. 2805 (Alemania): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Alemania presentada por el Freie Arbeiterinnen – und Arbeiter-Union (FAU) 174-203

Conclusiones del Comité 193-202

Recomendaciones del Comité 203

Caso núm. 2788 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (AGMER) apoyada por la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) 204-255

Conclusiones del Comité 249-254

Recomendación del Comité..... 255

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades y procesos de la OIT, contribuir a la neutralidad climática y mejorar la eficiencia. Se ruega a los miembros del Consejo de Administración y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos del CA pueden consultarse en Internet en la dirección www.ilo.org.

Caso núm. 2798 (Argentina): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEPJCABA) y la Federación Judicial Argentina (FJA) 256-276

Conclusiones del Comité..... 273-275

Recomendación del Comité..... 276

Caso núm. 2817 (Argentina): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Administración General de Puertos y Puertos Argentinos (APDFA)..... 277-308

Conclusiones del Comité..... 302-307

Recomendaciones del Comité 308

Caso núm. 2739 (Brasil): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno del Brasil presentadas por la Força Sindical (FS), la Nova Central Sindical dos Trabalhadores do Brasil (NCST), la União Geral dos Trabalhadores (UGT), la Central Única dos Trabalhadores (CUT), la Central dos Trabalhadores et Trabalhadoras do Brasil (CTB), la Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) y la Federación Sindical Mundial (FSM) se asoció a la queja..... 309-315

Conclusiones del Comité..... 312-314

Recomendaciones del Comité 315

Caso núm. 2795 (Brasil): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Brasil presentada por la União Geral dos Trabalhadores (UGT) 316-327

Conclusiones del Comité..... 321-326

Recomendación del Comité..... 327

Caso núm. 2318 (Camboya): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)..... 328-338

Conclusiones del Comité..... 332-337

Recomendaciones del Comité 338

Caso núm. 2808 (Camerún): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC) 339-357

Conclusiones del Comité..... 348-356

Recomendaciones del Comité 357

Caso núm. 2812 (Camerún): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por la Central Sindical del Sector Público del Camerún (CSP) y la Confederación de Trabajadores Unidos del Camerún (CTUC) 358-399

Conclusiones del Comité 385-398

Recomendaciones del Comité 399

Caso núm. 2842 (Camerún): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por la Confederación General del Trabajo-Libertad del Camerún (CGT-Liberté)..... 400-421

Conclusiones del Comité 412-420

Recomendaciones del Comité 421

Caso núm. 2814 (Chile): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por el Sindicato Número Dos El Bosque (SNDB) y la Federación Nacional de Sindicatos del Transporte Forestal (FNSTF)..... 422-445

Conclusiones del Comité 438-444

Recomendación del Comité..... 445

Caso núm. 2710 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Federación Sindical Mundial (FSM) y la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos, Metalúrgicos, Químicos y de Industrias Similares (FUNTRAENERGETICA)..... 446-470

Conclusiones del Comité 463-469

Recomendaciones del Comité 470

Caso núm. 2793 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar (SINALTRACAF)..... 471-500

Conclusiones del Comité 493-499

Recomendaciones del Comité 500

Caso núm. 2796 (Colombia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Confederación General del Trabajo (CGT) 501-543

Conclusiones del Comité 531-542

Recomendaciones del Comité 543

Caso núm. 2804 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa y de las instituciones que conforman el sistema de salud de las fuerzas militares y de la Policía Nacional (ASEMIL) 544-572

Conclusiones del Comité..... 563-571

Recomendaciones del Comité 572

Caso núm. 2620 (República de Corea): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) 573-600

Conclusiones del Comité..... 591-599

Recomendaciones del Comité 600

Caso núm. 2571 (El Salvador): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS), la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y el Sindicato General de Trabajadores de la Industria Pesquera y Actividades Conexas (SGTIPAC) y apoyada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) 601-616

Conclusiones del Comité..... 611-615

Recomendaciones del Comité 616

Caso núm. 2781 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Colectivo de Pasajeros Salvadoreños (STITCPAS), el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAMME), la Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa (ASITAMUNE) y el Sindicato de Maestros y Maestras con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO) 617-667

Conclusiones del Comité..... 657-666

Recomendaciones del Comité 667

Caso núm. 2836 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Central de Trabajadores Democráticos (CTD) y el Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa (SITRAL)..... 668-698

Conclusiones del Comité..... 689-697

Recomendaciones del Comité 698

Caso núm. 2785 (España): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de España presentada por la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) 699-739

Conclusiones del Comité 733-738

Recomendación del Comité 739

Caso núm. 2741 (Estados Unidos): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de los Estados Unidos presentada por el Sindicato de Trabajadores del Transporte de los Estados Unidos, AFL-CIO (TWUA) y el Sindicato de Trabajadores del Transporte del Área Metropolitana de Nueva York, AFL-CIO, Local 100 (Local 100) 740-775

Conclusiones del Comité 762-774

Recomendaciones del Comité 775

Caso núm. 2516 (Etiopía): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Etiopía presentada por la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA), la Internacional de la Educación (IE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) 776-808

Conclusiones del Comité 795-807

Recomendaciones del Comité 808

Caso núm. 2723 (Fiji): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Fiji presentadas por la Internacional de la Educación (IE), la Asociación de Docentes de Fiji (FTA), el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) 809-847

Conclusiones del Comité 828-846

Recomendaciones del Comité 847

Caso núm. 2750 (Francia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Francia presentada por la Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera (CGT-FO) 848-964

Conclusiones del Comité 923-963

Recomendación del Comité 964

Caso núm. 2841 (Francia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Francia presentada por la Confederación General del Trabajo (CGT) 965-1043

Conclusiones del Comité 1014-1042

Recomendación del Comité..... 1043

Caso núm. 2838 (Grecia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Grecia presentada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Federación Panhelénica de la Gente de Mar (PNO) y la Confederación General del Trabajo de Grecia (GSEE)..... 1044-1080

Conclusiones del Comité..... 1067-1079

Recomendaciones del Comité 1080

Caso núm. 2361 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chinautla (SINTRAMUNICH), la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (STDGM) y el Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil (SONSEC) 1081-1097

Conclusiones del Comité..... 1090-1096

Recomendaciones del Comité 1097

Caso núm. 2708 (Guatemala): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino (MSICG) representado por las siguientes organizaciones: el Comité Campesino del Altiplano (CCDA) la Confederación Central General de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), la Coordinadora Nacional Sindical Popular (CNSP), el Frente Nacional de Lucha en Defensa de los Servicios Públicos y Recursos Naturales (FNL) y la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) 1098-1122

Conclusiones del Comité..... 1113-1121

Recomendaciones del Comité 1122

Caso núm. 2794 (Kiribati): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Kiribati presentada por el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC)..... 1123-1140

Conclusiones del Comité..... 1133-1139

Recomendaciones del Comité 1140

Caso núm. 2648 (Paraguay): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Paraguay presentada por el Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), la Central General de Trabajadores (CGT), la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITEP) y la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT) 1141-1148

Conclusiones del Comité..... 1145-1147

Recomendaciones del Comité 1148

Caso núm. 2834 (Paraguay): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT) 1149-1175

Conclusiones del Comité 1171-1174

Recomendación del Comité..... 1175

Caso núm. 2816 (Perú): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT SUNAT) 1176-1223

Conclusiones del Comité 1209-1222

Recomendaciones del Comité 1223

Caso núm. 2825 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) 1224-1260

Conclusiones del Comité 1251-1259

Recomendaciones del Comité 1260

Caso núm. 2826 (Perú): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP) 1261-1305

Conclusiones del Comité 1292-1304

Recomendaciones del Comité 1305

Caso núm. 2831 (Perú) Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) 1306-1317

Conclusiones del Comité 1313-1316

Recomendación del Comité..... 1317

Caso núm. 2832 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) 1318-1334

Conclusiones del Comité 1331-1333

Recomendaciones del Comité 1334

Caso núm. 2815 (Filipinas): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por la Federación de Comercio 4, Federación de Comercio de Metales, Electrónica, Electricidad y otras Industrias Afines – Federación de Trabajadores Libres (TF-4FFW) 1335-1385

Conclusiones del Comité 1366-1384

Recomendaciones del Comité 1385

Caso núm. 2729 (Portugal): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Portugal presentada por la Confederación General de los Trabajadores Portugueses-Intersindical Nacional (CGTP-IN) 1386-1412

Conclusiones del Comité 1406-1411

Recomendación del Comité 1412

Caso núm. 2713 (República Democrática del Congo): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT) 1413-1425

Conclusiones del Comité 1419-1424

Recomendaciones del Comité 1425

Caso núm. 2715 (República Democrática del Congo): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de República Democrática del Congo presentada por la Central Congolesa del Trabajo (CCT) 1426-1437

Conclusiones del Comité 1431-1436

Recomendaciones del Comité 1437

Caso núm. 2797 (República Democrática del Congo): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por las organizaciones siguientes: la Confederación Sindical del Congo (CSC), la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC), la Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC), la Confederación Democrática de Trabajadores (CDT), SOLIDARITÉ, la Conciencia de Trabajadores y Campesinos (CTP), la Solidaridad Obrera y Campesina (SOPA), ACTIONS, la Alianza de Trabajadores de Congo (ATC), la Nueva Dinámica Sindical (NDS), reemplazada por la Confederación General de Sindicatos Autónomos (CGSA), la Federación General de Trabajadores Kongo (FGTK) y la Fuerza Sindical del Congo (FOSYCO) 1438-1457

Conclusiones del Comité 1446-1456

Recomendaciones del Comité 1457

Caso núm. 2843 (Ucrania): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Ucrania presentada por la Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania (KPVU) y la Federación de Sindicatos de las Pequeñas y Medianas Empresas de Ucrania (FPPMSPU) 1458-1499

Conclusiones del Comité 1483-1498

Recomendaciones del Comité 1499

Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración en su 117.ª reunión (noviembre de 1951), se reunió en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, los días 3, 4 y 11 de noviembre de 2011, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.

2. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina, colombiana, estadounidense y francesa no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Argentina (casos núms. 2788, 2798 y 2817), Colombia (casos núms. 2710, 2793, 2796 y 2804), Francia (casos núms. 2750 y 2841), y Estados Unidos (caso núm. 2741), respectivamente.

* * *

3. Se sometieron al Comité 169 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los Gobiernos interesados para que enviasen sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 43 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 24 casos y a conclusiones provisionales en 19 casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

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

4. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre los casos núms. 2318 (Camboya), 2516 (Etiopía) y 2723 (Fiji) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en ellos.

Llamamientos urgentes

5. En lo que respecta a los casos núms. 2528 (Filipinas), 2655 (Camboya), 2714 (República Democrática del Congo), 2807 (República Islámica del Irán), 2822 (Colombia), y 2859 (Guatemala), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde el último examen del caso, no se ha recibido la información que se había solicitado a los Gobiernos. El Comité señala a la atención de estos Gobiernos que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, presentará en su próxima reunión un informe sobre el fondo de estos casos, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hayan recibido en los plazos señalados. Por consiguiente, insta a estos Gobiernos a que transmitan o completen sus observaciones o informaciones con toda urgencia.

Nuevos casos

6. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los casos siguientes: núms. 2869 (Guatemala), 2870 (Argentina), 2871 (El Salvador), 2872 (Guatemala), 2873 (Argentina), 2877 (Colombia), 2878 (Colombia), 2879 (El Salvador), 2880 (Colombia), 2881 (Argentina), 2882 (Bahrein), 2883 (Perú), 2884 (Chile), 2885 (Chile), 2886 (Canadá), 2887 (Mauricio), 2889 (Pakistán), 2891 (Perú), 2893 (El Salvador), 2894 (Canadá), 2895 (Colombia), 2896 (El Salvador), 2897 (El Salvador), 2898 (Perú), 2899 (Honduras), 2900 (Perú), 2901 (Mauricio), 2902 (Pakistán), 2903 (El Salvador), 2904 (Chile), 2905 (Países

Bajos), 2906 (Argentina) y 2907 (Lituania) con respecto a los cuales se espera información y observaciones de los respectivos Gobiernos. Todos estos casos corresponden a quejas presentadas después de la última reunión del Comité.

Observaciones esperadas de los Gobiernos

7. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2508 (República Islámica del Irán), 2712 (República Democrática del Congo), 2726 (Argentina), 2745 (Filipinas), 2765 (Bangladesh), 2801 (Colombia), 2813 (Perú), 2847 (Argentina), 2848 (Canadá), 2851 (El Salvador), 2853 (Colombia), 2855 (Pakistán), 2856 (Perú), 2860 (Sri Lanka), 2861 (Argentina), 2863 (Chile) y 2864 (Pakistán).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 2265 (Suiza), 2445 (Guatemala), 2660 (Argentina), 2673 (Guatemala), 2694 (México), 2704 (Canadá), 2706 (Panamá), 2740 (Iraq), 2749 (Francia), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2778 (Costa Rica), 2792 (Brasil), 2806 (Reino Unido), 2811 (Guatemala), 2824 (Colombia), 2833 (Perú), 2840 (Guatemala), 2846 (Colombia), 2858 (Brasil), 2862 (Zimbabwe), 2866 (Perú), 2867 (Estado Plurinacional de Bolivia) y 2874 (Perú), los Gobiernos enviaron información parcial sobre los alegatos formulados. El Comité pide a estos Gobiernos que completen con la mayor brevedad sus observaciones con el fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.

Observaciones recibidas de los Gobiernos

9. Con respecto a los casos núms. 2177 (Japón), 2183 (Japón), 2203 (Guatemala), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2602 (República de Corea), 2609 (Guatemala), 2660 (Argentina), 2684 (Ecuador), 2702 (Argentina), 2709 (Guatemala), 2727 (República Bolivariana de Venezuela), 2743 (Argentina), 2751 (Panamá), 2752 (Montenegro), 2753 (Djibouti), 2758 (Federación de Rusia), 2761 (Colombia), 2768 (Guatemala), 2786 (República Dominicana), 2789 (Turquía), 2809 (Argentina), 2820 (Grecia), 2821 (Canadá), 2823 (Colombia), 2827 (República Bolivariana de Venezuela), 2828 (México), 2829 (República de Corea), 2830 (Colombia), 2835 (Colombia), 2837 (Argentina), 2839 (Uruguay), 2844 (Japón), 2845 (Colombia), 2849 (Colombia), 2850 (Malasia), 2852 (Colombia), 2854 (Perú), 2856 (Perú), 2865 (Argentina), 2868 (Panamá), 2875 (Honduras), 2876 (Uruguay), 2888 (Polonia), 2890 (Ucrania), y 2892 (Turquía), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.

Retiro de una queja

10. El Comité toma debida nota de la solicitud de la organización querellante, Association des Juristes de l'Etat (AJE), de retirar su queja en el caso núm. 2857 (Canadá), en seguimiento a la firma de un acuerdo de principio el 7 de julio de 2011 con el gobierno de Quebec, con miras a la conclusión de un convenio colectivo y la adopción de las enmiendas legislativas pertinentes.

Queja en virtud del artículo 26

11. El Comité está a la espera de las observaciones del Gobierno de Belarús en relación con las recomendaciones relativas a las medidas tomadas en seguimiento a la Comisión de Encuesta.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

12. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos siguientes: Etiopía (caso núm. 2516), Fiji (caso núm. 2723), Pakistán (caso núm. 2799) y Ucrania (caso núm. 2843).

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

Caso núm. 2153 (Argelia)

13. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 13 a 14]. En esa oportunidad, el Comité reiteró sus recomendaciones anteriores y urgió al Gobierno a que le transmitiera sin demora las decisiones de justicia dictadas definitivamente en relación con los siguientes afiliados y dirigentes sindicales: el Sr. Hadj Djilani Mohamed, que fue despedido, objeto de acoso antisindical, y condenado a un mes de prisión por difamación; el Sr. Houari Kaddour, revocado del cargo que ocupaba en la administración de salud desde el 6 de marzo de 2006 por desempeñar actividades sindicales, sin que mediara comparecencia ante la Comisión de Disciplina ni se amparara en los recursos previstos en la ley; el Sr. Sadou Saddek, que fue suspendido de sus funciones, privado de su sueldo desde junio de 2007 y procesado por desempeñar actividades sindicales; así como los Sres. Mourad Tchikou y Rabah Mebarki, delegados del Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP), que fueron objeto de acoso antisindical.

14. El Comité toma nota de las comunicaciones del Gobierno, de fechas 22 de febrero y 9 de septiembre de 2011, en la que informa sobre la situación de los afiliados y dirigentes sindicales mencionados. En lo referente al Sr. Hadj Djilani Mohamed, el Gobierno indica que la condena de dos meses de prisión incondicional de la que fue objeto en un comienzo por difamación contra un sindicato, se redujo en apelación a una simple multa. El Sr. Hadj Djilani Mohamed sigue desempeñándose como enfermero principal y no presentó ninguna petición ante la administración. En lo que respecta al Sr. Houari Kaddour, el Gobierno indica que éste no se ha manifestado desde 2006 y que no se ha puesto en conocimiento de la administración ningún recurso contra la decisión de su despido que tuvo lugar en marzo de 2006. El Comité toma nota de la indicación según la cual, con objeto de tomar conocimiento de la situación real de los Sres. Hadj Djilani Mohamed y Houari Kaddour, el 10 de febrero de 2011, el Gobierno pidió que se realizara una encuesta en el Ministerio de Salud, Población y Reforma Hospitalaria, cuyos resultados se comunicarán al Comité. En cuanto a la situación del Sr. Sadou Saddek, el Gobierno aclara que por decisión de 12 de noviembre de 2009, el Consejo de Estado anuló la decisión de la Corte de Apelación de Argel, y confirmó la decisión de la administración de la wilaya por la que el Sr. Saddek fue trasladado a la Subprefectura de Kherrata en la wilaya de Béjaïa. El Gobierno indica que, desde la adopción de esta decisión del Consejo de Estado, el Sr. Saddek justifica su negativa a incorporarse a su destino presentando certificados médicos que renueva periódicamente, y que actualmente el Sr. Saddek está efectivamente con licencia médica justificada por un certificado médico válido hasta el 5 de marzo de 2011.

15. Por otra parte, el Gobierno indica en su comunicación de fecha 9 de septiembre de 2011 que el Sr. Mourad Tchikou, agente de protección civil, quien fue objeto de una medida precautoria de suspensión a raíz de la acción judicial entablada en su contra por su empleador, compareció ante la Corte de Apelación de Argel en marzo de 2011 pero su caso se encuentra en curso de instrucción tras un recurso de casación presentado contra la decisión de la Corte. En relación con el Sr. Rabah Mebarki, teniente de protección civil, compareció en mayo de 2011 ante la comisión paritaria para funcionarios de protección civil que falló a favor de un reintegro con el mantenimiento de sus derechos en particular el pago de los salarios caídos.

16. *Al recordar que lleva varios años solicitando informaciones actualizadas relativas a los afiliados y dirigentes sindicales del SNAPAP, el Comité valora los esfuerzos hechos por el Gobierno por reunirlas. El Comité toma nota de las distintas informaciones comunicadas, y expresa la esperanza de que el Gobierno le remita los resultados de la encuesta solicitada en febrero de 2011 al Ministerio de Salud, Población y Reforma Hospitalaria sobre la situación actual de los Sres. Hadj Djilani Mohamed y Houari Kaddour. El Comité saluda las informaciones sobre la decisión de reintegro adoptada en mayo de 2011 en relación con el caso del Sr. Rabah Mebarki, agente de protección civil y delegado del SNAPAP y espera que el Gobierno le comunique informaciones sobre el recurso de casación en el caso del Sr. Mourad Tchikou, otro delegado de SNAPAP. Por último, el Comité pide al Gobierno que le comunique información sobre la situación del Sr. Sadou Saddek al término de su licencia médica que vencía en marzo de 2011, y que indique en particular si se incorporó a su nuevo lugar de destino.*

Caso núm. 2651 (Argentina)

17. El Comité examinó este caso relativo a alegatos sobre despidos antisindicales y modificación de las condiciones de empleo por parte de la Universidad Nacional de La Rioja en su reunión de noviembre de 2009 y en esa ocasión pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de la totalidad de los procesos judiciales en curso relacionados con los alegatos presentados por los querellantes contra la universidad [véase 355.º informe, párrafos 189 a 218].

18. Por comunicación de 2 de febrero de 2011, el Gobierno envía numerosa documentación transmitida por la Universidad de La Rioja. La Universidad de La Rioja envía copias de sentencias de primera y segunda instancia relacionadas con procedimientos judiciales (acciones de amparo y medidas cautelares) iniciados por los docentes concernidos en el presente caso. Según surge del texto de las sentencias, en algunas de las mismas se ha hecho lugar a las peticiones de los demandantes (en particular en lo que respecta al pago de liquidaciones) y en otras se han rechazado (en particular en lo que respecta a la designación en cargos de docentes o modificación de la carga horaria).

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

Caso núm. 2742 (Estado Plurinacional de Bolivia)

20. El Comité examinó este caso relacionado con alegatos según los cuales con motivo de una huelga declarada ilegal se iniciaron acciones penales contra ocho dirigentes sindicales en su reunión de noviembre de 2010 y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones [véase 358.º informe, párrafo 280]:

> El Comité pide al Gobierno que: 1) le mantenga informado de la sentencia que se dice en relación con los dirigentes sindicales Sres. Freddy Puente Camacho, Wilma Alcocer Mayorga, Raúl Limachi Choque, María Rosalía Orellana Jiménez, José Maldonado Gremio, Jonny

Calani, Marlene Ortíz Flores, y Jeny Vilma Camacho Águila, y 2) comunique el presente informe y los principios mencionados a la autoridad judicial competente.

21. Por comunicación de 30 de mayo de 2011, el Gobierno informa que los ochos dirigentes en cuestión han sido absueltos de pena y culpa por la autoridad judicial.

22. *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones.*

Caso núm. 2382 (Camerún)

23. En su anterior examen del caso durante la reunión de junio de 2010 [véase 357.º informe, párrafos 17 a 29], el Comité, observando con preocupación que el Gobierno indicó que, en adelante, no le correspondía realizar una investigación, pese a las informaciones anteriores relativas a una investigación dirigida por la Secretaría de Estado de Defensa sobre las condiciones relativas a la detención preventiva del Sr. Ze en abril de 2004, y que había reiterado la necesidad de tomar las medidas necesarias para que se realizara una investigación sin demora, especialmente en base al informe preliminar de investigación sobre las condiciones de la detención preventiva. Asimismo, el Comité había pedido encarecidamente al Gobierno que facilitara sus observaciones con respecto a los alegatos relativos a los interrogatorios del Sr. Ze por parte de la policía judicial del centro en marzo de 2007 y marzo de 2008 y a su arresto del 17 al 24 de marzo de 2008. En relación con los alegatos sobre la suspensión del salario del Sr. Ze debido a una ausencia irregular de su puesto de trabajo, el Comité había pedido al Gobierno y a la organización querellante que indicaran si el Sr. Ze se había reintegrado a su puesto de trabajo y si reunía los requisitos necesarios para quedar liberado de sus funciones laborales debido a su mandato sindical y, de ser necesario, si se había levantado la suspensión de salario y había sido liberado de sus funciones debido a su mandato sindical. El Comité había invitado también al Gobierno y a la organización querellante a que lo mantuvieran informado de los eventuales recursos interpuestos ante las jurisdicciones competentes a fin de aclarar la situación en lo que respectaba a la representación legítima del Sindicato Nacional Unitario de Maestros y Profesores de Escuelas Normales (SNUIPEN), y sobre toda división judicial definitiva que se dictara a este respecto o cualquier otro medio utilizado por las partes interesadas para solucionar el conflicto.

24. Por comunicación de fecha 29 de octubre de 2010, la organización querellante denuncia que el Gobierno continúa haciendo caso omiso de las recomendaciones del Comité y reitera las observaciones formuladas anteriormente. En relación con los alegatos relativos a la posibilidad de realizar una investigación, la organización querellante añade que, aduciendo que no le corresponde llevar a cabo una investigación sobre las circunstancias en las que se produjeron los interrogatorios y las diversas detenciones preventivas, el Gobierno no respeta sus propias disposiciones jurídicas y reglamentarias, y más concretamente los artículos 25 y 26 del decreto núm. 94/199, de 7 de octubre de 1994, sobre el estatuto de la función pública del Estado, modificado y completado por el decreto núm. 2000/287, de 12 de octubre de 2000, que contempla el derecho a la protección de los funcionarios (condición del Sr. Ze) contra amenazas, actos de intimidación, violencia, agresiones, injurias o difamaciones de las que puede ser víctima debido a sus funciones o a la ejecución de las mismas, y que el Estado está obligado, una vez haya realizado la evaluación de los daños, a reparar los daños que ha sufrido el funcionario a raíz de estos actos. Con respecto a la posibilidad de quedar liberado de sus funciones y de las amenazas sobre las sanciones, la organización querellante indica que actualmente el Sr. Ze está trabajando, lo que se confirmó después de que el nuevo Ministro de Educación Básica (MINEBUD) realizara una misión sobre el terreno. En consecuencia, el Sr. Ze ha tenido que firmar una carta de contratación con respecto a su asiduidad, a pesar de sus cargos sindicales a escala nacional.

25. En un comunicado de fecha 19 de noviembre de 2010, la organización querellante indica que el Gobierno ha violado nuevamente sus derechos sindicales. En efecto, durante una sentada de protesta organizada por la Central Sindical del Sector Público del Camerún (CSP), que tuvo lugar el 11 de noviembre y que contó con la participación del SNUIPEN, el Sr. Ze fue arrestado de nuevo junto con otros sindicalistas, detenido en condiciones extremas y acusado de manifestarse ilegalmente y de actos de perturbación del orden público. Este asunto todavía está pendiente en los tribunales, esperando a que se realice una audiencia. Por otro lado, la organización querellante indica que el Gobierno ha interferido de nuevo en los asuntos internos del SNUIPEN y que, durante una reunión convocada en noviembre de 2010, la Ministra de Educación Básica (MINEDUB), al igual que su predecesor, presentó al Sr. Ateba como el único responsable del SNUIPEN reconocido por su departamento ministerial, si bien una sentencia del Tribunal de Primera Instancia de Yaundé-Ekounou (núm. 320/CIV del 26 de noviembre de 2009), de la cual la organización querellante presentó una copia, reconocía al Sr. Ze como secretario general del SNUIPEN.

26. En comunicaciones de fechas 30 de julio de 2010 y 11 de enero de 2011, el Gobierno volvió a reiterar su posición alegando que el caso del Sr. Ze forma parte del derecho común y que no tiene potestad para realizar una investigación; el Gobierno añadió que, con respecto al hecho de quedar liberado de sus funciones, le sorprende que el interesado no haya aprovechado sus indicaciones a fin de regularizar su situación. El Gobierno no aporta ninguna respuesta sobre las nuevas informaciones comunicadas por la organización querellante en su comunicación de 19 de noviembre de 2010. El Gobierno concluye poniendo de relieve el hecho de que la organización querellante actúa de mala fe con respecto a este caso, y que no demuestra disponer de ningún elemento nuevo sobre la evolución del mismo, por lo que pide al Comité que resuelva definitivamente el presente caso.

27. *El Comité toma nota de las informaciones comunicadas por la organización querellante y de las respuestas del Gobierno. El Comité recuerda que el presente caso, que viene examinando desde 2005, se refiere al arresto, la detención y el interrogatorio del secretario general del SNUIPEN, Sr. Ze, así como a la injerencia de las autoridades en un conflicto interno de un sindicato.*

28. *En relación con las recomendaciones que formula desde hace seis años relativas a la necesidad de que la Secretaría de Estado de Defensa lleve a cabo una investigación sobre las circunstancias en las que se produjeron el interrogatorio y la detención preventiva del Sr. Ze, a partir del 16 de abril de 2004, el Comité lamenta profundamente que el Gobierno no transmita información a este respecto y que, desde entonces, el Gobierno indica que no le corresponde realizar una investigación de este tipo debido a que los hechos entran dentro del ámbito del derecho común. Si realmente se ha producido un abuso de autoridad y se han infligido torturas, la víctima tiene la posibilidad de recurrir a los tribunales. Además, indica que existe un informe preliminar de investigación, realizado en cumplimiento de la legislación penal actual, que la organización querellante parece ignorar de forma deliberada. El Comité quiere volver a recordar a este respecto que, en un examen precedente del caso, observó los alegatos según los cuales el Sr. Ze fue interpelado por la gendarmería, se le detuvo de manera preventiva y se le sometió a un interrogatorio sumario y agresivo, sin que la justicia haya tenido ocasión de pronunciarse respecto a la veracidad de las acusaciones presentadas en su contra. El Gobierno había admitido que lo que calificaba de «procedimiento de recuperación» de los fondos provocó las detenciones preventivas abusivas del Sr. Ze. Asimismo, el Comité había tomado nota de que uno de los oficiales que llevó a cabo la detención preventiva (concretamente el capitán Mengnfo Faï) había sido suspendido de sus funciones a la espera de las conclusiones de una investigación realizada por la Secretaría de Estado de Defensa sobre las circunstancias en las que se produjo la detención preventiva del Sr. Ze. Por último, el*

Comité, observando que algunos oficiales de la gendarmería habían mostrado preferencia por el sector disidente del SNUIPEN y que, tras la presión ejercida durante el interrogatorio y la detención, obligaron al Sr. Ze a entregar fondos pertenecientes al sindicato para entregarlos a los disidentes, indicó que esto se asimilaba a un embargo sin sentencia y a una confiscación sin fundamentos de derecho de fondos sindicales en beneficio de terceros. [Véase 338.º informe, párrafos 528, 530 y 531.]

29. *El Comité recuerda que desde entonces pide los resultados de la investigación de la Secretaría de Estado de Defensa ya que, habida cuenta de los graves alegatos de actos de tortura y extorsión de fondos de los que habría sido víctima el Sr. Ze, esta investigación permitiría determinar efectivamente los hechos, deslindar las responsabilidades, sancionar a los culpables y, sobre todo, evitar que se reproduzcan tales actos. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no facilite ninguna información a ese respecto, teniendo en cuenta que era el propio Gobierno el que había reconocido que se habían cometido abusos. El Comité reitera su solicitud de recibir los resultados de toda investigación llevada a cabo sobre las condiciones en que se produjo la detención preventiva del Sr. Ze, en abril de 2004, y urge asimismo al Gobierno a que realice una investigación sobre los alegatos relativos a los interrogatorios del Sr. Ze en marzo de 2007 y marzo de 2008 y a su detención del 17 al 24 de marzo de 2008.*

30. *En relación con los alegatos relativos a la suspensión del salario del Sr. Ze por ausencia irregular de su puesto de trabajo, el Comité recuerda que había pedido al Gobierno que tomase medidas para examinar sin demora, en virtud de los hechos presentados, la posibilidad de que el Sr. Ze quedase liberado de sus funciones para el ejercicio de un mandato sindical, especificando al interesado, de ser necesario, las modalidades para obtener tal liberación. El Comité señala que la organización querellante indica que el Sr. Ze se ha reintegrado a su puesto de trabajo y que ello ha sido confirmado desde la misión que el nuevo Ministro de Educación Básica (MINEBUD) llevó a cabo sobre el terreno. En consecuencia, el Sr. Ze ha tenido que firmar una carta de contratación en relación con su asiduidad, a pesar de sus cargos sindicales nacionales. El Comité confía en que se han tomado medidas para que el Sr. Ze pueda liberarse de sus funciones laborales, si es necesario, para ejercer un mandato sindical y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

31. *En su anterior examen del caso, el Comité había tomado nota de la declaración del Gobierno según la cual nunca había llevado a cabo actos de injerencia en las actividades sindicales y consideraba que se le imputaban estos hechos debido a la mala fe de dirigentes que tenían problemas de legitimidad interna. Habida cuenta de los antecedentes del presente caso en el que se ha tomado nota de que algunos oficiales de la gendarmería habían mostrado preferencia por un sector del SNUIPEN, así como de alegatos de que ante los medios de comunicación el Gobierno dio muestras de parcialidad a favor de un sector del SNUIPEN, el Comité confiaba en que el Gobierno mantuviera una actitud de total neutralidad respecto de los conflictos que tenían lugar en el movimiento sindical, y especialmente dentro del SNUIPEN. El Comité señala que la organización querellante alega que el Gobierno ha interferido de nuevo en sus asuntos internos y que, durante una reunión convocada en noviembre de 2010, la Ministra de Educación Básica (MINEDUB), al igual que su predecesor, había presentado al Sr. Ateba como el único responsable del SNUIPEN que reconocía su departamento ministerial. El Comité toma nota asimismo de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de Yaundé-Ekounou (núm. 320/CIV de 26 de noviembre de 2009), de la cual la organización querellante adjuntó una copia, y que parece reconocer al Sr. Ze como secretario general del SNUIPEN en la resolución de un asunto de pago de una subvención del MINEDUB al sindicato. Si bien el Comité considera que esta sentencia ha determinado, en un caso concreto, la representación legítima del SNUIPEN, lamenta tomar nota, sin embargo, del alegato según el cual, recientemente, en noviembre de 2010, la Ministra de Educación Básica (MINEDUB) presentó al Sr. Ateba*

como el único responsable del SNUIPEN que reconocía su departamento ministerial. En esas circunstancias, el Comité urge al Gobierno a que indique en qué medida la cuestión de la representación legítima del SNUIPEN ha sido aclarada y, en el caso contrario, lo invita a que le comunique toda decisión judicial definitiva a ese respecto o toda información sobre los medios utilizados por las partes afectadas para resolver el conflicto.

32. *Por último, el Comité toma nota de los nuevos alegatos relativos al arresto del Sr. Ze durante una sentada de protesta organizado por la CSP, que tuvo lugar el 11 de noviembre de 2010. Dado que otra organización ha presentado una queja similar ante el Comité con relación a este acontecimiento, el Comité continuará con el examen de estos alegatos en el marco del caso núm. 2812. [Véase 362.º informe, párrafo 394.]*

Caso núm. 2257 (Canadá (Quebec))

33. El Comité examinó el fondo de este caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 31 a 36]. El caso se refiere a la exclusión del Código del Trabajo de Quebec del personal directivo, lo que le impide constituir sindicatos y gozar de todos los derechos y prerrogativas sindicales, en particular de un auténtico derecho a la negociación colectiva, del acceso a procedimientos de solución de conflictos laborales al carecer del derecho de huelga, y del derecho a recurrir a mecanismos de protección legislativa contra las injerencias de los empleadores. En su último examen del caso, en noviembre de 2010, el Comité lamentó que no se hubiera realizado ningún progreso en relación con la modificación del Código del Trabajo a fin de subsanar todos esos problemas, cuando ya habían transcurrido más de seis años desde que hubiera formulado sus recomendaciones. En esas circunstancias, el Comité urgió al Gobierno a que: i) mantuviera un diálogo continuo con las organizaciones representativas interesadas sobre el seguimiento de sus recomendaciones; ii) le informara sin demora de todo progreso real en la adopción de medidas encaminadas a modificar el Código del Trabajo de la provincia de Quebec, a fin de subsanar los problemas de conformidad con los principios de libertad sindical que se venían planteando desde hacía varios años; iii) indicara cuál era el estatuto de la guía de buena gobernanza, ya que, según la Asociación del Personal Directivo de la Sociedad de Casinos de Quebec (ACSCQ), ésta no podía aplicarse al personal directivo que representaba; y iv) formulara observaciones en relación con los últimos alegatos presentados por la ACSCQ, la CNCQ y la CCC.

34. En una comunicación de fecha 21 de abril de 2011, el Gobierno de Quebec remitió sus observaciones en respuesta a las recomendaciones del Comité. En lo relativo al punto i), el Gobierno recuerda que la ACSCQ ha presentado una solicitud de acreditación ante la Comisión de Relaciones Laborales, en el marco de la cual contradice a la Sociedad de Casinos e impugna la constitucionalidad del subpárrafo 1 del párrafo 1 del artículo 1 del Código del Trabajo. Por consiguiente, el Fiscal General de Quebec, actuando en nombre y representación del Gobierno de Quebec, es también parte en esos procedimientos judiciales, que aún están en curso. El Gobierno añade que las partes mantienen de ese modo una determinada forma de diálogo, lo que no excluye que los representantes de las partes puedan celebrar negociaciones y consultas o intercambiar información.

35. En lo referente al punto ii), el Gobierno indica que se limitará a remitirse a las observaciones ya sometidas al Comité en abril de 2004 en respuesta a la queja, en las cuales explicaba en qué medida consideraba que, sin perjuicio de la exclusión del régimen del Código del Trabajo de una persona que, según la Comisión de Relaciones Laborales, estaba empleada en calidad de gerente, superintendente, contramaestre o representante del empleador en sus relaciones con los empleados (subpárrafo 1 del párrafo 1 del artículo 1 del Código del Trabajo), esa persona gozaba de todos los derechos y la protección consagrados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, y que éstos serían respetados.

36. En lo relativo al punto iii), el Gobierno indica que la Sociedad de Casinos de Quebec es una filial de la Sociedad de Loterías de Quebec, empresa del Estado también conocida bajo la apelación «Loto-Québec». Añade que no se puede imponer el uso de la guía de buena gobernanza a las empresas estatales, dado que el Gobierno no tiene potestad directa en esta esfera. Ahora bien, la existencia de una herramienta de esa índole da al Gobierno la oportunidad de influir positivamente en las empresas del Estado en materia de gobernanza, y nada impide que esas herramientas sirvan de modelo o incluso sean adoptadas por esas empresas si los empleadores y los trabajadores lo consideran oportuno.

37. Por último, en referencia al punto iv), el Gobierno señala que el 17 de febrero de 2010 el Presidente de la CNCQ solicitó reunirse con el Ministro de Trabajo para debatir el establecimiento de un régimen de relaciones laborales para los directivos. El 31 de marzo de 2010 el Ministro le respondió que no le sería posible recibirlo, habida cuenta de que la ACSCQ había cuestionado la validez de determinados artículos del Código del Trabajo. El Presidente reiteró su petición el 12 de mayo de 2010, desligando a su organización del procedimiento entablado por la ACSCQ relativo a la solicitud de acreditación. El Director de Gabinete del Ministro le contestó el 29 de junio de 2010 que podía comunicarse con el Viceministro de Trabajo para discutir acerca del régimen de relaciones laborales de los directivos. A día de hoy, el Viceministro no ha recibido ninguna petición de la CNCQ para organizar una reunión a este respecto.

38. *El Comité toma nota de la información suministrada. Lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido, no se haya realizado ningún progreso en el presente caso desde que formuló recomendaciones en cuanto al fondo sobre la necesidad de modificar el Código del Trabajo de la provincia de Quebec. En esas circunstancias, el Comité urge de nuevo al Gobierno a que mantenga un diálogo auténtico y permanente con las organizaciones representativas interesadas sobre el seguimiento de sus recomendaciones, y que le transmita cualquier informe elaborado al respecto. Por otra parte, constatando que al parecer la Comisión de Relaciones Laborales de Quebec no ha emitido decisión alguna en el marco de la solicitud de acreditación interpuesta el 10 de noviembre de 2009 por la ACSCQ, ya sea en lo referente a la acreditación propiamente dicha o a la constitucionalidad del subpárrafo 1 del párrafo 1 del artículo 1 del Código del Trabajo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sin demora de cualquier novedad o de cualquier decisión pronunciada en el marco de la solicitud de acreditación.*

Caso núm. 2430 (Canadá)

39. El Comité examinó por última vez este caso, relativo a las disposiciones de un estatuto (Ley de Negociación Colectiva en los Colegios (CCBA), RSO 1990, c. 15) que niega a todos los empleados contratados a tiempo parcial por los colegios públicos el derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en la negociación colectiva, en su reunión de noviembre de 2010 [358.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 309.ª reunión, párrafos 37 a 42]. En esa ocasión, el Comité tomó nota de que se habían celebrado votaciones de representación, según se contempla en la CCBA (modificada en 2008), para permitir que el Sindicato de Trabajadores del Servicio Público de Ontario (OPSEU) representara tanto a la unidad del personal académico a tiempo parcial como a la unidad del personal auxiliar a tiempo parcial, y que se habían cerrado las urnas hasta que se pronunciara el Consejo de Relaciones de Trabajo de Ontario (OLRB). Sin embargo, el Comité lamentaba que el Gobierno no hubiera transmitido sus observaciones acerca de los alegatos de la organización querellante en referencia al uso abusivo por los empleadores de los mecanismos de procedimiento previstos en la ley enmendada con objeto de retrasar el proceso de certificación y obstaculizar o simplemente impedir que los trabajadores se afilien a un sindicato o participen en acciones de negociación colectiva. El Comité tomó nota de que el Gobierno consideraba que no sería apropiado que se pronunciara más en profundidad sobre el caso mientras el asunto estuviera pendiente de una decisión del

OLRB, y pidió al Gobierno que iniciara consultas con el sindicato interesado con el fin de abordar las preocupaciones planteadas por la organización querellante. El Comité también pidió al Gobierno que lo mantuviera informado de los resultados de esas discusiones, así como de cualquier decisión que tomara el OLRB en relación con el asunto pendiente.

40. En una comunicación de fecha 13 de abril de 2011 presentada por el Gobierno del Canadá, el gobierno de Ontario declara que el OLRB — un tribunal cuasi judicial independiente especializado en relaciones laborales — es el órgano competente para conocer de los litigios relativos a la CCBA. El Gobierno estima oportuno subrayar que no sería apropiado que interfiriera o influyera en esos procedimientos, ni que diera la impresión de interferir o influir en esos procedimientos. El Gobierno recuerda que la cuestión determinante en el presente caso es el desacuerdo entre el Consejo de Empleadores de los Colegios (CEC) con la estimación del sindicato, en sus solicitudes de certificación, del número de personas participantes en cada una de las dos unidades de negociación. Según el Gobierno, en virtud de la CCBA, basta con que el OLRB establezca que el 35 por ciento de los trabajadores participantes en la unidad de negociación sean miembros del sindicato en el momento en que se presente la solicitud de certificación.

41. Además, el Gobierno informa al Comité que el OLRB ha pronunciado recientemente dos decisiones provisionales respecto de las cuestiones que se están examinando. El 27 de septiembre de 2010, en referencia al personal auxiliar a tiempo parcial, el OLRB dispuso que las personas que no estaban trabajando en el momento de la presentación de la solicitud (23 de julio de 2009) pero que estaban vinculadas por un contrato de trabajo y trabajaron en algún momento del año anterior debían incluirse a efectos de la determinación del umbral del 35 por ciento. Las personas que no estaban vinculadas por un contrato de trabajo en la fecha de la solicitud no debían incluirse en el recuento, como tampoco aquellas personas que trabajaron a tiempo completo en las 13 semanas anteriores a la fecha de la solicitud. En su decisión de 11 de enero de 2011 relativa al personal docente a tiempo parcial y en la clarificación publicada el 11 de marzo de 2011, el OLRB «tomó nota de que las partes habían acordado — y el OLRB refrendaba ese acuerdo — que no era necesario que el empleado estuviera trabajando en la fecha de la presentación de la solicitud para que se le incluyera en el recuento. Las partes disentían en cuanto al plazo que debía tomar en consideración el OLRB. El sindicato había sostenido que el empleado tenía que estar trabajando inmediatamente antes y después de la fecha de presentación de la solicitud. El OLRB estableció, sin embargo, que a efectos de determinar si se alcanzaba el umbral del 35 por ciento, se incluiría a aquellas personas que tenían una relación laboral con un colegio en la fecha de la solicitud y que hubieran trabajado en algún momento en el primer semestre académico de 2008. El Gobierno señala que informará al Comité de cualquier novedad con respecto al OLRB».

42. En su comunicación de fecha 27 de octubre de 2011, el Gobierno informa que dos decisiones provisionales fueron dictadas por el OLRB el 25 de mayo y el 11 de junio de 2011 con respecto a la determinación de la situación de ciertas categorías de personas en relación con su pertenencia a la unidad de negociación. Las consultas en el seno del OLRB deberían continuar y el Gobierno mantendrá al Comité informado de cualquier novedad respecto a las decisiones del OLRB. En respuesta a la última comunicación de las organizaciones querellantes, el Gobierno declara que el poder del Ministro de la Formación, Colegios y Universidades para adoptar directrices vinculantes o intervenir en los asuntos de los colegios en virtud de los artículos 4 y 5 de la Ley sobre Colegios de Arte y de Tecnología de Ontario, no otorga al Ministro el derecho de intervenir en los asuntos del CEC, que es una entidad legal con un estatus jurídico diferente del estatus de los colegios y es el único responsable en materia de negociación con las organizaciones de trabajadores.

43. En una comunicación de fecha 4 de octubre de 2011, las organizaciones querellantes indican que el procedimiento judicial ante el OLRB sigue en trámite y que desde el último informe del Comité, el OLRB ha dictado siete decisiones diferentes — cinco relativas a la solicitud del personal académico y dos relativas a la solicitud del personal auxiliar. Las organizaciones querellantes consideran que el procedimiento se encuentra atascado debido a argumentos jurídicos, sin perspectiva de solución, y observan que los votos de los trabajadores no han sido todavía contados. Las organizaciones querellantes están de acuerdo con lo expresado por el Gobierno de que sería inapropiado para él intervenir y dar instrucciones al OLRB para que dicte una decisión particular. Las organizaciones querellantes subrayan, sin embargo, que los artículos 4 y 5 de la ley sobre los colegios de arte y de tecnología de Ontario dan al Gobierno, y de manera expresa, toda autoridad para dar directivas al empleador y al Consejo de Nominación y de Remuneración de los Colegios — el cual es una agencia del Gobierno — sobre su manera de actuar y la actitud a adoptar ante el OLRB. Según las organizaciones querellantes, las disposiciones antes mencionadas capacitan al Gobierno a exigir del empleador que retire las objeciones presentadas ante el OLRB, acabándose de esta manera el conflicto ante el OLRB y permitiendo de proceder al descuento de los votos y a los trabajadores de decidir si desean o no afiliarse a un sindicato.

44. *El Comité recuerda que, en su anterior examen del caso, observó que, en virtud de la ley enmendada, el 35 por ciento de los trabajadores afectados debían firmar sus carnés de afiliado para que el OLRB pudiera ordenar una votación, pero también que los colegios podían cuestionar el número de carnés firmados por los miembros del sindicato, un privilegio del que, según las organizaciones querellantes, los empleadores han abusado con objeto de obstaculizar la votación de la certificación. Los querellantes habían alegado que, después de llenar sus propias listas de trabajadores afectados con empleados que a ciencia cierta no formarían parte de la unidad de negociación de los sindicatos y de manipular las fechas de los contratos de los trabajadores para limitar el número de carnés de afiliado firmados, los empleadores habían iniciado mediaciones y litigios costosos y prolongados ante el OLRB para poner trabas al proceso de certificación, que con toda probabilidad tardaría meses o incluso años antes de resolverse definitivamente. El Comité confía en que el OLRB, en consulta con las partes, resuelva sin demora el litigio en curso, con miras a garantizar de manera efectiva que el personal académico y auxiliar a tiempo parcial empleado en los colegios públicos de Ontario disfrute plenamente de su derecho a afiliarse a un sindicato. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad al respecto.*

Caso núm. 2630 (El Salvador)

45. En su anterior examen del caso en noviembre de 2010, el Comité pidió al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte sobre el recurso contra la resolución administrativa que impuso sanciones a la empresa Confitería Americana S.A. de C.V. por coacciones para que los trabajadores renunciasen a su afiliación. Por otra parte, el Comité observó que el Gobierno no había enviado informaciones sobre su recomendación relativa a la cuestión del otorgamiento de la titularidad del contrato colectivo a la organización Asociación Sindical de Trabajadores de Empresa Confitería Americana SA de CV (ASTECASACV). El Comité esperó que la impugnación incoada por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Confitería Americana SA de CV (STECASACV) contra la decisión que otorgó dicha titularidad en trámite ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, será resuelta sin demora y que la autoridad judicial podrá contar con todos los elementos del presente caso al momento de adoptar su decisión. El Comité pidió al Gobierno que lo mantenga informado al respecto [véase 358.º informe, párrafos 55 a 57].

46. Por comunicación de 13 de mayo de 2011, el Gobierno informa que la consecuencia de las coacciones a los trabajadores para que renunciasen a su calidad de sindicalizados, por parte

de la sociedad Confitería Americana S.A. de C.V., la sanción impuesta a la empresa como se lee en el acta de inspección de fecha 28 de julio de 2006, con número de referencia 439-06 (UD-06-07-06), el inspector del trabajo pudo constatar infracción al artículo 205 relacionado con el artículo 30 ordinal undécimo del Código del Trabajo, al haber determinado que la empresa en referencia realizó actos tendientes a que los trabajadores se desafiliaran del sindicato al cual pertenecían, violentándoseles el derecho a la libre sindicación, reconocido en la Constitución en el artículo 47. En virtud de lo anterior, el caso pasó a trámite sancionatorio en esta Cartera de Estado, otorgándosele a la sociedad Confitería Americana S.A. de C.V., el derecho de audiencia el día 22 de agosto de 2006, derecho del cual hicieron uso, asistiendo al Departamento de Inspección de Industria y Comercio de esta Cartera Estado, evacuada dicha audiencia por medio del Apoderado Especial Laboral de la referida sociedad; en la cual manifestaron que se les estableciera el día y hora para el examen de testigos. Dando respuesta el Departamento de Inspección: que a lugar lo solicitado por la parte, estableciéndose que el día 4 de septiembre de 2006, se realizaría el respectivo examen de testigos que presentaría la parte patronal. Después de valorada las pruebas tanto documentales como testimoniales, se emitió sentencia condenatoria el día 6 de septiembre de 2006, siendo esta notificada el 24 de abril de 2008 a la respectiva empresa, en la cual se le notifica la imposición de una multa de $ 57.141 que fue cancelada por la empresa en mayo de 2008.

47. En cuanto al otorgamiento de la titularidad del contrato colectivo a la ASTECASACV, el Gobierno informa que en fecha 12 de marzo de 2009, la Sra. Iris Corina Selaya Sigüenza en calidad de secretaria general del STECASACV presentó escrito a la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, en el que solicitó el desistimiento de la impugnación que generó la suspensión del acto administrativo de la sustitución de la titularidad del sindicato. Asimismo, el día 18 de mayo de 2009 la sala previno a la Sra. Selaya Sigüenza que legitimara en debida forma su personería, en vista que la vigencia de sus funciones como secretaria general del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Confitería Americana, S.A, de C.V., había finalizado y que además, aclarara la inscripción correcta de su primer apellido ya que difiere del que consta en la demanda y credencial presentada. Este auto fue notificado a la Sr. Selaya Sigüenza el día 23 de julio de 2009. La Sra. Selaya Sigüenza no cumplió con la prevención notificada razón por la cual, la Sala, en fecha 18 de febrero de 2010, hace por segunda vez la prevención para que la Sr. Selaya Sigüenza aclare la inscripción correcta de su primer apellido, prevención que tampoco en esta ocasión evacuó. Ante esta situación, la Sala de lo Contencioso Administrativo, solicitó al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo de esta Cartera de Estado, la dirección del Sindicato de Trabajadores de Empresa Confitaría Americana S.A. de C.V., a fin de que avale el desistimiento solicitado por la Sra. Iris Corina Selaya Sigüenza. En este sentido, se está a la espera de la resolución que dicte la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia sobre el caso, la cual será informada al Comité de Libertad Sindical oportunamente, ya que hasta el momento no se ha notificado al Ministerio resolución alguna respecto al caso.

48. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia que dicte la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia en relación con el otorgamiento de la titularidad del contrato colectivo a la ASTECASACV.*

Caso núm. 2227 (Estados Unidos)

49. El Comité examinó este caso, que se refiere a la insuficiencia de las medidas de reparación en los casos de despido ilegal de trabajadores indocumentados, por última vez, en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafos 61-66]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que lo siguiera manteniendo informado de las medidas innovadoras que

se adoptaran para garantizar que los trabajadores indocumentados estuvieran suficientemente protegidos contra actos de discriminación antisindical y que le proporcionara información sobre las medidas adoptadas para consultar a los interlocutores sociales interesados respecto de las posibles soluciones encaminadas a garantizar la protección efectiva de esos trabajadores.

50. Por comunicación de fecha 16 de marzo de 2011, el Gobierno señala que de una revisión de la jurisprudencia reciente se desprende que la aplicación de la decisión Hoffman sigue siendo limitada. En el caso del Majestic Restaurant and Buffet (2009), un juez de derecho administrativo de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) determinó que la decisión Hoffman no se aplica cuando un empleado que no cuente con una autorización para trabajar no haya violado la Ley sobre Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) y cuando el empleador sí lo haya hecho en el supuesto en el que el empleado no hubiera presentado documentos de inmigración fraudulentos al empleador y este último lo hubiera contratado o mantenido bajo contrato siendo consciente de la situación migratoria del empleado y pese a ésta.

51. El Gobierno señala, asimismo, que el Departamento del Trabajo ha establecido un Programa Alianza mediante el cual colabora con sindicatos, consulados, organizaciones profesionales, negocios, organizaciones religiosas o comunitarias, e institutos educativos con el fin de fortalecer la protección de los trabajadores a través de, entre otras medidas, la impartición de educación, asesoría y asistencia sobre cuestiones laborales y mediante la promoción de la concienciación respecto de los derechos y las responsabilidades laborales de los trabajadores y de los empleadores.

52. *El Comité toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno, pero observa nuevamente que como consecuencia de la decisión Hoffman, las medidas aplicables en casos de despido ilegal de trabajadores indocumentados siguen sin permitir que se sancione tales actos ni presentan la posibilidad de que se otorgue una indemnización adecuada en vista tanto del daño incurrido como de la necesidad de impedir que tales situaciones se reproduzcan en el futuro. El Comité espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para que los trabajadores indocumentados gocen de una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical.*

Caso núm. 2292 (Estados Unidos)

53. El Comité examinó este caso, que se refiere a las órdenes ejecutivas mediante las que se deniegan los derechos de negociación colectiva del personal de control de seguridad en los aeropuertos al excluirlos del Reglamento de las Relaciones entre Trabajadores y Dirección en el Servicio Federal (FSLMRS), por última vez, en su reunión de noviembre de 2008 [véase 351.er informe, párrafos 42-66]. En esa ocasión, el Comité instó una vez más al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas, examinara detenidamente las cuestiones contempladas en las condiciones generales de empleo de los funcionarios de seguridad del transporte (TSO) que no estuvieran directamente asociados a las tareas vinculadas con la seguridad nacional, para entablar negociaciones al respecto con un representante del personal de control, libremente escogido por éste.

54. Por comunicación de fecha 16 de marzo de 2011, el Gobierno indica que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Seguridad de la Aviación y el Transporte (ATSA), mediante la cual se creó la Administración de Seguridad del Transporte (TSA), el Congreso estadounidense otorgó al Administrador de la TSA poderes amplios para fijar las condiciones de empleo de los TSO, sin perjuicio de cualquier otra disposición jurídica. En 2003, el antiguo Administrador de la TSA hizo uso de esos poderes para promulgar un decreto conforme al que, si bien se reconocía que los TSO son libres de afiliarse a sindicatos y elegir a los dirigentes sindicales en calidad de sus representantes personales, la

negociación colectiva en sí era incompatible con los requisitos de seguridad de aquel entonces. No obstante, el Gobierno informa al Comité que el Gobierno del Presidente Obama ha proporcionado a los TSO un marco para entablar negociaciones colectivas respecto de determinadas cuestiones. El 1.º de julio de 2010, el Sr. John S. Pistole juró el cargo de Administrador de la TSA y manifestó el compromiso de someter a revisión las relaciones laborales, con inclusión de la cuestión de la negociación colectiva para los TSO y su eventual incidencia en la seguridad y la protección. La revisión incluyó la celebración de conversaciones con los dirigentes de dos sindicatos que buscaban representar a los TSO.

55. El 12 de noviembre de 2010, la Dirección Federal de Relaciones de Trabajo (FLRA) emitió una decisión en la que se convocó una elección nacional mediante la que se otorgó la representación exclusiva de los TSO para cuestiones que no fueran objeto de negociación colectiva.

56. El 4 de febrero de 2011, el Administrador Pistole promulgó un decreto titulado «Los funcionarios de seguridad del transporte y la negociación colectiva», mediante el que se modificó el decreto de 2003 previéndose una elección relativa a los representantes y, de elegirse un sindicato, una representación sindical limitada, exclusiva y cuidadosamente definida, en condiciones y dentro de un marco exclusivos de la TSA que no afecten adversamente los recursos y la agilidad necesarios para proteger la seguridad de los pasajeros. El Gobierno señala que la elección de los representantes sindicales de los TSO se celebró entre el 9 de marzo y el 19 de abril de 2011.

57. *El Comité toma nota con interés de la información presentada por el Gobierno y acoge con agrado el reconocimiento del derecho de sindicación y de negociación colectiva de los TSO. El Comité entiende que las elecciones se celebraron y que los TSO ya están representados por un sindicato. El Comité espera que, en este nuevo marco, se respete el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los TSO respecto de todas las condiciones de empleo que no estén directamente vinculadas con cuestiones de seguridad nacional, y pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de las negociaciones subsiguientes.*

Caso núm. 2460 (Estados Unidos)

58. El Comité examinó este caso, que se refiere a la prohibición establecida por la legislación de Carolina del Norte de concluir todo convenio colectivo entre ciudades, pueblos, municipios o el Estado y cualquier asociación o sindicato del sector público, por última vez, en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafos 67-69]. En esa ocasión, el Comité esperó que la nueva legislación se aprobara en un futuro muy próximo, a fin de eliminar la prohibición impuesta a los empleados públicos estatales y locales de entablar negociaciones colectivas. El Comité también pidió al Gobierno que continuara promoviendo el establecimiento de un marco de negociación colectiva en el sector público de Carolina del Norte, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

59. Por comunicación de fecha 16 de marzo de 2011, el Gobierno afirma que no se promulgó ninguno de los cuatro proyectos de ley presentados durante el período de reuniones 2009-2010 de la asamblea legislativa de Carolina del Norte, destinados a derogar o modificar la disposición estipulada en los Estatutos Generales de Carolina del Norte (NCGS), artículos 95-98, en los que se prohíben los acuerdos entre los órganos de gobierno de las subdivisiones políticas estatales y las organizaciones laborales del sector público. El Gobierno señala, además, que no se ha presentado legislación similar alguna en el período de reuniones de la asamblea legislativa, que iniciara en enero de 2011.

60. El Gobierno indica, además, que los Estados Unidos están comprometidos a promover el principio de la libertad sindical y han realizado esfuerzos en ese sentido en lugares de trabajo del sector público. El 9 de diciembre de 2009, el Presidente Barack Obama promulgó la orden ejecutiva núm. 13522, destinada a establecer relaciones productivas y de cooperación en toda la rama ejecutiva del Gobierno. De forma similar, está en curso la adopción de medidas para proteger, evaluar y promover avances a nivel estatal y local. Asimismo, se han desplegado esfuerzos a nivel federal para promulgar legislación mediante la cual se conceda el derecho a la negociación colectiva a los empleados en el sector de la seguridad pública en los niveles estatal y local del Gobierno, mediante la presentación, en la Cámara de Representantes y en el Senado, de la Ley de 2009 sobre Cooperación entre Empleadores y Empleados de Seguridad Pública y la celebración de audiencias públicas, el 10 de marzo de 2010. Los proyectos de ley — mediante los que se hubiera otorgado a los oficiales de seguridad estatales y locales el derecho a constituir sindicatos o agrupaciones para la negociación colectiva, a solicitar el reconocimiento de sus representantes y de su derecho a negociar cuestiones vinculadas con los salarios, las viviendas y otras condiciones de empleo, y se hubiera puesto a disposición un proceso de mediación para resolver las dificultades sin solución aparente en el curso de las negociaciones — ya no son objeto de examen, puesto que el período de reuniones de la asamblea legislativa ha concluido, y no se ha presentado ninguna legislación similar.

61. *El Comité toma nota de la información presentada por el Gobierno y lamenta que no se haya promulgado ninguno de los proyectos de ley presentados en Carolina del Norte, destinados a derogar la prohibición de negociar colectivamente impuesta a los empleados públicos estatales y locales. El Comité expresa la firme esperanza de que se introduzca y apruebe legislación similar en un futuro muy cercano. El Comité toma nota de los esfuerzos del Gobierno y le urge a que siga promoviendo los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector público, incluso mediante la promoción del establecimiento de un marco de negociación colectiva en el sector público en Carolina del Norte, y que lo mantenga informado de los avances a ese respecto.*

Caso núm. 2547 (Estados Unidos)

62. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a una decisión de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) en la que se niega a los asistentes de docencia de postgrado e investigación de las universidades privadas el derecho de sindicación y negociación colectiva consagrado en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.° informe, párrafos 73 a 75]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera informado de los avances realizados con el fin de garantizar que no se excluyeran a los asistentes de docencia de postgrado e investigación de la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva en su calidad de trabajadores, como consecuencia de la presentación en el Congreso de los Estados Unidos de proyectos de ley, con el objeto de derogar la decisión de la NLRB incluyendo en la definición del término «trabajador» que se utiliza en la NLRA «un estudiante matriculado en una institución de educación superior... que desempeñe un trabajo remunerado bajo la supervisión de la dirección de la institución, independientemente de si la labor guarda relación o no con el plan de estudio del estudiante».

63. En una comunicación de fecha 16 de marzo de 2011, el Gobierno declara que durante el período de sesión legislativa, no se promulgaron leyes y que desde entonces no se ha adoptado ninguna legislación similar. Sin embargo, el Gobierno indicó que la cuestión principal del caso de la Universidad de Brown (342 NLRB No. 483 (2004)), puede ser reexaminada en un futuro próximo, en vista de que el 25 de octubre de 2010, la NLRB revocó la decisión de un director regional de rechazar una petición presentada por una rama local del Sindicato de Trabajadores Autónomos que solicitaba una elección de

representantes de 1.800 asistentes de docencia de postgrado e investigación de la Universidad de Nueva York (New York University and GSOC/UAW, 356 NLRB No. 7 (2010)). El rechazo se basaba en la decisión de la NLRB relativa al caso Brown según la cual los asistentes de estudiantes de postgrado de otra escuela no eran trabajadores según la definición de la ley. Al revocar la decisión favorable a la Universidad de Nueva York, la Junta señaló que existían «razones de peso para la reconsideración de la decisión del caso Brown» y remitió el caso al director regional para proceder a una audiencia y preparar un «expediente probatorio completo». Se preveía que el expediente del caso de la Universidad de Nueva York se cerraría a finales de febrero, y que inmediatamente después se expediría una decisión.

64. *El Comité toma nota con interés de la información mencionada y pide al Gobierno que lo mantenga informado de los progresos realizados en relación con la evolución de la cuestión en la NLRB con respecto a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los asistentes de docencia de postgrado e investigación, así como de toda medida adicional que se haya tomado en el Congreso de los Estados Unidos que se refiera a este asunto.*

Caso núm. 2678 (Georgia)

65. El Comité examinó este caso, que se refiere a la injerencia en las actividades del Sindicato Libre de Educadores y Científicos de Georgia (ESFTUG) y a despidos de sindicalistas, en su reunión de junio de 2010 [véase el 357.° informe, párrafos 629-660]. En esa ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes:

a) el Comité pide al Gobierno que se asegure del restablecimiento sin demora del sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina en la guardería de Senaki, la escuela pública de Nakolakevi y las escuelas públicas núms. 115, 127 y 160 de Tbilisi, si todavía no se ha hecho, y que garantice que se abonen todos los atrasos pendientes al ESFTUG. El Comité pide al Gobierno que se le mantenga informado al respecto.

b) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente en relación con el presunto despido de 11 trabajadores de la escuela pública núm. 1 del distrito de Dedoflisckaro y, en caso de constatarse que estos profesores fueron despedidos a causa de su afiliación al ESFTUG, se adopten las medidas necesarias para reintegrarlos en sus puestos de trabajo sin pérdida de salarios. Si el reintegro no fuera posible, por motivos objetivos y fundados, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la dirigente sindical y los miembros del sindicato afectados reciben una indemnización adecuada que represente una sanción suficientemente disuasoria. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

c) el Comité pide al Gobierno que, sin demora en plena consulta con los interlocutores sociales afectados, tome las medidas necesarias para que se enmiende el Código del Trabajo, con miras a garantizar una protección específica contra la discriminación antisindical, incluidos los despidos antisindicales, y a prever para tales actos sanciones que resulten suficientemente disuasorias. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto, así como de cualquier avance sobre los debates que han de figurar en el programa de la Comisión Nacional de Diálogo Social;

d) el Comité pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva en el sector de la enseñanza y que le informe si se firma o ha firmado algún nuevo convenio colectivo en dicho sector, y si el ESFTUG ha sido parte de tal convenio o ha participado en su negociación, y

e) el Comité pide al Gobierno que facilite informaciones sobre el estatuto de PES para que pueda evaluar su situación.

66. Por comunicación de fecha 16 de junio de 2010, la Internacional de la Educación (EI) indica que el Ministerio de Educación, por medio de sus oficinas regionales y centros de

recursos educativos, ordenó interrumpir el sistema de transferencia de las cuotas sindicales al ESFTUG, a pesar del acuerdo firmado con el Ministerio de Educación en 1998. Esta orden ya se había puesto en práctica en varias regiones y ciudades. La organización querellante declara que la interrupción del sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina creará graves problemas e impedirá el funcionamiento del sindicato. La organización querellante también indica que el Gobierno no ha entablado ningún diálogo con el ESFTUG.

67. Por comunicación de fecha 26 de abril de 2011, el Gobierno envió informaciones relativas a este caso — suministradas por el Ministerio de Educación y Ciencia (en adelante el MEC). El Ministerio indica que está poniendo en práctica una serie de reformas del sistema de educación de Georgia con el claro objetivo de garantizar la protección de los derechos y los intereses de los docentes y de las demás partes interesadas del sistema educativo. La transparencia y el diálogo social son componentes esenciales de este proceso pues contribuyen a que las reformas sean eficaces. A estos efectos, el Ministerio ha tomado varias iniciativas con el fin de establecer mecanismos de coordinación adecuados entre los representantes de la sociedad civil y el Ministerio. En particular, el 19 de febrero de 2010 se creó un consejo público en el MEC, tras la celebración de un ciclo intensivo de consultas y reuniones con los representantes de la oposición parlamentaria y no parlamentaria, el ESFTUG, el Sindicato del Personal Profesional Calificado de la Educación y la Formación, el Sindicato Independiente de Estudiantes, el Sindicato de Empleadores de la Educación, el Sindicato de Profesionales de la Educación y la Liga de Dirigentes de la Educación. El Consejo se reúne mensualmente para examinar los asuntos urgentes y la manera de tratarlos. Simultáneamente, en marzo de 2010, se creó en el MEC un consejo consultivo compuesto por expertos de diferentes disciplinas, representantes de ONG y personalidades públicas conocidas. Sus miembros se reúnen mensualmente para examinar todas las cuestiones en instancia relativas al sistema de educación. En el marco del diálogo social, el MEC ha mantenido varias reuniones con representantes de la oposición parlamentaria y no parlamentaria, así como también con el ESFTUG, el Sindicato de Empleadores de la Educación, el Sindicato de Profesionales de la Educación. En esas reuniones, se examinaron todas las innovaciones puestas en práctica por el MEC en 2010 y 2011 (como, por ejemplo, las modificaciones que han de realizarse en las escuelas; la certificación de los docentes para el ascenso profesional; la mejora del Plan Nacional de Estudios y de los libros de texto; la creación de entornos escolares seguros; las relaciones entre las instituciones de educación y los sindicatos).

68. Por otra parte, para dar cumplimiento a la decisión del Panel Civil del Tribunal Municipal de Tbilisi (decisión de 20 de febrero de 2007) por la que el MEC fue obligado a entablar negociaciones colectivas con el ESFTUG a fin de firmar un convenio colectivo sectorial, así como también a hacer participar a los sindicatos en la reforma educativa, se creó un grupo de trabajo en consulta con el ESFTUG por decreto ministerial núm. 125, de fecha 18 de febrero de 2010. En agosto de 2010, el MEC mantuvo una reunión de trabajo con el Sr. Irakli Petriashvili, Presidente de la Confederación de Sindicatos de Georgia (GTUC). En esa ocasión, se decidió establecer una comisión especial compuesta por representantes del MEC y de la GTUC con el propósito de reglamentar las relaciones jurídicas entre las instituciones de educación, que dependen del MEC, y los sindicatos. Actualmente, se llevan a cabo consultas para crear un grupo de trabajo a fin de poner las relaciones con los sindicatos en armonía con las disposiciones de la legislación.

69. En relación con los alegatos del ESFTUG, según los cuales el MEC comete actos de injerencia en sus actividades, el MEC considera que la queja es infundada e indica que nunca ha intervenido en las actividades del sindicato. En lo que respecta al pago de la contribución sindical de las instituciones de educación general, el MEC refiere el artículo 25, 3) de la Ley de Sindicatos, según el cual el empleador, la administración de la empresa, la compañía o la organización, transferirán la cuota sindical del salario mensual

del empleado a la cuenta de los sindicatos sobre la base de la solicitud personal escrita presentada por los afiliados del sindicato, de conformidad con las condiciones de empleo definidas en el convenio colectivo. En virtud del párrafo 4.13 del convenio colectivo sectorial de fecha 22 de abril de 1998, son las administraciones de las instituciones de educación (y no el MEC) las que deben transferir la cuota sindical deducida de los salarios de los afiliados sindicales a la cuenta bancaria que corresponda. A este respecto, el MEC destaca que, en 1998, cuando el Ministerio de Educación de la época y el Consejo Republicano de Sindicatos de Georgia (del cual es ahora sucesor el ESFTUG) firmaron el convenio colectivo sectorial, las instituciones de educación general dependían del Ministerio de Educación. En virtud del decreto núm. 448, de fecha 15 de septiembre de 2005, las instituciones educativas cambiaron de régimen jurídico y constituyen desde entonces entidades jurídicas de derecho público. De conformidad con la Ley de Educación General, los directores de escuela, elegidos por los consejos escolares, reglamentan de forma independiente las relaciones laborales con los docentes. El MEC no tiene autoridad para intervenir en los asuntos escolares.

70. Por otra parte, el MEC indica que en virtud de la Ley de Sindicatos, un convenio colectivo es un acuerdo entre un empleador, empresa, compañía, establecimiento, u organización y los sindicatos que reglamenta las relaciones laborales, sociales y profesionales entre las partes. Además, de conformidad con el subpárrafo *f)* del artículo 43,1) de la Ley de Educación General, un director de escuela pública (tiene la responsabilidad de firmar un convenio colectivo con los docentes y el personal de la escuela y de aplicarlo. Por lo tanto, los empleadores de los docentes de las escuelas públicas son los directores de escuela y no el Ministerio. De conformidad con el artículo 12, 3) de la misma ley, en caso de desacuerdo entre el director de la escuela pública y los docentes, cualquiera de las partes tiene el derecho de presentar un recurso ante los tribunales para que se regulen las relaciones laborales. El MEC señala que los docentes afiliados al ESFTUG no han apelado ante el Tribunal Nacional y, por tanto, no han utilizado los procedimientos jurídicos previstos en el sistema jurídico nacional. El MEC también señala que las escuelas públicas no pueden transferir las cuotas sindicales sin la autorización escrita de los docentes afiliados a un sindicato, o en el caso de que no haya convenio colectivo.

71. El MEC concluye declarando que hará todos los esfuerzos posibles para proteger los derechos y los intereses de los docentes, y que respeta y reconoce el derecho de los docentes de expresar libremente su voluntad. Además, el MEC mantiene reuniones con los docentes y los directores de escuela con el fin de entender y tomar en cuenta sus opiniones y posiciones.

72. *El Comité toma nota de la información presentada por el Gobierno y de su compromiso con el diálogo social.*

73. *El Comité toma nota de que la Internacional de la Educación (EI) presenta nuevos alegatos de supresión del sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina vigente con el ESFTUG. El Comité recuerda que en numerosas ocasiones al examinar alegatos similares subrayó que «debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas» [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical****, quinta edición, 2006, párrafo 475]. El Comité toma nota de las explicaciones del Gobierno según las cuales, tal como lo expresó el MEC, de conformidad con la legislación nacional relativa a la deducción o transferencia de las cuotas sindicales, deben cumplirse los dos requisitos siguientes: el afiliado sindical deberá presentar una autorización escrita a este efecto y deberá concertarse un convenio colectivo en la escuela. El Comité recuerda, como ya lo señaló en el examen anterior del caso, que la organización querellante sostuvo que los afiliados al ESFTUG presentaron la autorización escrita. En*

lo que respecta a la cuestión de los convenios colectivos, el Comité toma nota de que el Ministerio, por una parte, se refiere al convenio colectivo sectorial de fecha 22 abril 1998 por el que se obliga a las administraciones de las instituciones de educación a aplicar un sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina y, por otra parte, explica que las escuelas son órganos jurídicos autónomos que reglamentan de manera independiente las relaciones laborales con los docentes y que el Ministerio no tiene autoridad para intervenir en sus asuntos. Además, el Ministerio indica que, según la legislación vigente, un director de escuela pública tiene la responsabilidad de firmar un convenio colectivo y de aplicarlo; se considera que el empleador de los docentes que trabajan en una determinada escuela pública es su director y no el Ministerio. En caso de desacuerdo entre el director de la escuela pública y los docentes, cualquiera de las partes tiene el derecho de presentar un recurso ante los tribunales. El Ministerio indica que en el presente caso, el ESFTUG no presentó un recurso ante los tribunales nacionales y, por tanto, no utilizó los procedimientos jurídicos previstos en la legislación nacional. A este respecto, el Comité, sin prejuzgar sobre el sistema judicial de Georgia, y al tiempo que toma nota de que aún no se ha aplicado plenamente la decisión de 20 de febrero de 2007 adoptada por el Tribunal de Tbilisi por la que se ordena al MEC que entable negociaciones colectivas con miras a firmar un nuevo convenio colectivo sectorial, entiende la renuencia del sindicato a presentar sus reclamaciones a un tribunal. Al observar que la decisión de ciertos directores de suprimir el sistema de reducción de cuotas sindicales en nómina también viola el acuerdo de 1998, el Comité desea recordar que es responsabilidad del Gobierno garantizar el respeto de los principios de la libertad sindical, incluido el principio según el cual los acuerdos deben ser vinculantes para las partes. El Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar el restablecimiento del sistema de retención de cuotas sindicales en nómina del que gozaba el ESFTUG, si todavía no se ha hecho, así como el pago de todos los atrasos pendientes al ESFTUG.

74. *El Comité toma nota de que se han creado varios órganos con el fin de tratar asuntos importantes y urgentes relativos al sector de la educación. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que todas las recomendaciones pendientes del presente caso, a saber las relativas a los alegatos de despido antisindical y de supresión del sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina, sean puestas en conocimiento de los órganos mencionados sin demora. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto y expresa la esperanza de que el Gobierno proporcione en breve plazo informaciones detalladas sobre las medidas adoptadas para aplicar todas las recomendaciones antes mencionadas.*

Caso núm. 2228 (India)

75. La última vez que el Comité examinó el presente caso fue en su reunión de junio de 2009 [véase el 354.º informe, párrafos 108 a 119]. El caso se refiere a alegatos de discriminación antisindical, entre los que figuran despidos, la represión de una huelga por la policía y la negativa a negociar por parte de la empresa Worldwide Diamonf Manufacturers Ltd, situada en la ZFI de Visakhapatnam, en el estado de Andhra Pradesh. En su reunión de junio de 2009, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:

a) En lo que respecta a los presuntos casos de discriminación antisindical que llevaron a la imposición de multas y de suspensiones y despidos de sindicalistas, el Comité subrayó la demora excesiva que estaban tomando las resoluciones judiciales de los casos, habida cuenta de que la queja fue interpuesta en 2002, y pidió al Gobierno que enviase las resoluciones judiciales de los 20 casos que según sus informaciones habían sido resueltos, y que le mantuviese informado de la evolución de los 18 casos pendientes.

b) El Comité pidió al Gobierno que realizase una investigación independiente de los alegatos de represión brutal de la huelga de trabajadores de la empresa Worldwide

Diamonds Manufacturing en enero y febrero de 2002, la detención por la policía de cientos de huelguistas y de un dirigente sindical, la prohibición de celebrar reuniones en la oficina local del querellante, la violencia policial excesiva (golpes con bastones y encadenamiento de trabajadores) y la irrupción de agentes de policía en los hogares de los trabajadores con el fin de intimidarles para que volvieran al trabajo, y que le mantuviese informado sobre los resultados.

c) En lo que respecta a la cuestión de las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la ZFI de Visakhapatnam y sobre el derecho del Sindicato de Trabajadores de la ZFI de Visakhapatnam a tomar parte en las negociaciones con la dirección de la empresa Worldwide Diamond Manufacturers Ltd, el Comité reiteró su petición al Gobierno de que facilitase una copia de las actas de la reunión conjunta celebrada el 3 de septiembre de 2004 que llevó al levantamiento del cierre patronal, que aunque el Gobierno señaló haber remitido al Comité, aún no se había recibido. El Comité también pidió al Gobierno que proporcionase información sobre la evolución de la negociación colectiva y que enviase cualquier acuerdo alcanzado por las partes.

d) En cuanto a la petición de que el Gobierno adoptase las medidas necesarias para garantizar que en la ZFI de Visakhapatnam las funciones de Funcionario Encargado de la Solución de Reclamaciones (FSR) no fuesen ejercidas por el Comisionado Adjunto para Asuntos del Desarrollo (CAAD), sino por otra persona u organismo independiente que contase con la confianza de todas las partes interesadas, el Comité esperaba firmemente que el Gobierno hiciese progresos con rapidez en lo referente a las medidas adoptadas para garantizar que las funciones de FSR y CAAD fuesen ejercidas por personas o entidades diferentes, promoviendo así la solución de los litigios y quejas mediante procedimientos de conciliación rápidos, económicos e imparciales. El Comité pidió al Gobierno que facilitase más información al respecto a la mayor brevedad posible, así como sus observaciones sobre los alegatos en relación con el Gobierno del estado de Uttar Pradesh, que había empezado a adoptar la misma práctica social injusta consistente en conferir al jefe administrativo y de operaciones de puntos que no fuesen ni zonas francas industriales ni zonas económicas especiales las facultades y responsabilidades del FSR [véase 354.º informe, párrafo 109].

e) El Comité reiteró su petición de que el Gobierno adoptase todas las medidas necesarias, incluida la modificación de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, a fin de garantizar que tanto los trabajadores suspendidos como los sindicatos pudiesen acudir directamente a los tribunales, sin tener que ser remitidos por el Gobierno estatal.

f) El Comité pidió al Gobierno que realizase una investigación independiente con objeto de examinar, detalladamente y con prontitud, los presuntos despidos y suspensiones de la empresa Synergies Dooray Automotive Ltd, y que le mantuviese informado al respecto.

76. En una comunicación de fecha 7 de abril de 2011, el Gobierno de la India transmite las siguientes observaciones del Comisionado para Asuntos de Desarrollo de la ZFI de Visakhapatnam:

— Por lo que se refiere a los puntos *a), c)* y *e)* antes expuestos, no se proporciona información alguna.

— Por lo que se refiere al punto *b),* el Comisionado para Asuntos de Desarrollo señala que el Secretario Principal del Departamento de Trabajo, Empleo, Formación e Industria del Gobierno de Andhra Pradesh declaró una vez más que todos los acusados fueron absueltos en el juicio núm. 421/02 el 29 de noviembre de 2006 y que no era preciso realizar ninguna investigación independiente en vista de que el tribunal ya había dictado una decisión y dirimido esa cuestión.

— Por lo que refiere al punto *d),* el Comisionado para Asuntos de Desarrollo responde que, a nivel de delegación del Departamento Estatal de Trabajo, se ha creado en la ZFI un puesto dependiente del Comisionado Adjunto para Asuntos de Desarrollo con el cometido de atender las reclamaciones de los trabajadores.

— Por lo que refiere al punto *f)*, el Comisionado para Asuntos de Desarrollo señaló que la empresa había establecido inicialmente su unidad en la ZFI, con arreglo al régimen de las ZFI, pero que cuando en 2003 la ZFI dejó de ser una zona franca industrial y una zona económica especial, la unidad se convirtió en una Dependencia de Operaciones Técnicas y continuó con sus actividades fuera de la zona económica especial. Cuando la unidad funcionaba con arreglo al régimen de las ZFI, no se realizó ninguna investigación independiente sobre los presuntos despidos y suspensiones de trabajadores. En la actualidad, la unidad no pertenece a la jurisdicción de las zonas económicas especiales en lo que a asuntos laborales se refiere. El Comisionado para Asuntos de Desarrollo también señala que la empresa ya no existe, y que otra empresa, Synergies Casting Ltd, ha estado operando en su lugar desde el 1.º de mayo de 2005.

77. *El Comité lamenta profundamente que hayan transcurrido nueve años desde que la organización querellante presentase por vez primera sus alegatos al Comité en el caso que nos ocupa, que fundamentalmente sigue sin resolverse. El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno y vuelve a pedirle que proporcione la información que falta, habida cuenta de la importancia que el Comité presta a que los procedimientos sean resueltos rápidamente, ya que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 104 y 105]. El Comité pide una vez más al Gobierno que proporcione la información solicitada, respecto de las recomendaciones que figuran en los puntos a), c) y e).*

78. *Con respecto a los alegatos de represión brutal de los huelguistas de la empresa Worldwide Diamonds Manufacturing Ltd, en enero y febrero de 2002, la detención por la policía de cientos de huelguistas y de un dirigente sindical, la prohibición de celebrar reuniones en la oficina local del querellante, la violencia policial excesiva (golpes con bastones y encadenamiento de trabajadores) y la irrupción de agentes de policía en los hogares de los trabajadores con el fin de intimidarles para que volvieran al trabajo, el Comité observa con preocupación que, si bien ha tomado debida nota de la respuesta del Gobierno en el sentido de que todos los acusados fueron absueltos en el juicio núm. 421/02 de 29 de noviembre de 2006 y de que no es necesaria ninguna investigación independiente en vista de que el tribunal ya ha dictado una decisión y dirimido esa cuestión, no se ha realizado ninguna investigación en relación con los alegatos específicos presentados por la organización querellante sobre el comportamiento de las fuerzas del orden y su presunta utilización de fuerza excesiva. Habida cuenta del tiempo transcurrido, el Comité pide al Gobierno que le haga llegar la decisión judicial de 29 de noviembre de 2006 del juicio núm. 421/02.*

79. *En cuanto a la petición de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que, en la Zona Franca Industrial de Visakhapatnam, las funciones de Funcionario Encargado de la Solución de Reclamaciones (FSR) no sean ejercidas por el Comisionado Adjunto para Asuntos del Desarrollo (CAAD), sino por otra persona u organismo independiente que cuente con la confianza de todas las partes interesadas, el Comité toma nota de que, a nivel de delegación del Departamento Estatal de Trabajo, se ha creado en la ZFI un puesto dependiente del Comisionado Adjunto para Asuntos de Desarrollo con el cometido de atender las reclamaciones de los trabajadores.*

80. *En lo que respecta a los presuntos despidos y suspensiones en la empresa Synergies Dooray Automotive Ltd, el Comité lamenta que no se haya realizado ninguna investigación independiente y que la empresa ya no exista. El Comité recuerda que la discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos y que la última responsabilidad para garantizar el respeto de los derechos de la libertad sindical*

corresponde al Gobierno [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 769 y 17]. El Comité recuerda asimismo que, en el caso de que se confirme que la empresa ya no existe, deberían tomarse medidas para que los trabajadores despedidos por motivos sindicales sean indemnizados de manera completa [véase* ***Recopilación,*** *op. cit. párrafo 848] y que la reestructuración de una empresa no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 797]. El Comité pide que el Gobierno le informe de si los trabajadores despedidos y suspendidos han interpuesto algún procedimiento judicial.*

Caso núm. 2567 (República Islámica del Irán)

81. La última vez que el Comité examinó el presente caso, que se refiere a alegatos de injerencia por parte del Gobierno en las elecciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores (ICEA), su posterior disolución por la autoridad administrativa y el respaldo oficial a una nueva confederación paralela de empleadores, la Confederación de Empresarios del Irán (ICE), fue en su reunión de marzo de 2011 [véase 359.º informe, párrafos 90-95]. En dicha ocasión, el Comité hizo las siguientes recomendaciones:

> En relación con las elecciones generales de los empleadores [...], el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la recién electa junta directiva de la ICE.
>
> Con respecto a sus anteriores recomendaciones de naturaleza legislativa, el Comité toma nota del proyecto de ley proporcionado por el Gobierno que modifica la Ley del Trabajo y habida cuenta de las preocupaciones que ha expresado en un caso relativo a cuestiones similares [véase 359.° informe, párrafos 684 a 705], el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que la Ley del Trabajo, así como las normas y procedimientos del Consejo de Ministros sobre la Organización, Funciones, Alcance y Obligaciones de los Sindicatos, garantizarán: i) una protección contra la injerencia del Gobierno en el ejercicio por parte de los empleadores de la libertad de asociación; ii) el derecho de todos los trabajadores de constituir más de una organización a nivel de empresa, sector o a nivel nacional y que esto se realice de manera que no se perjudique a la ICEA o a los derechos a la libertad de asociación de sus miembros o miembros potenciales, y iii) que los empleadores y los trabajadores puedan ejercer plenamente su derecho a elegir la organización que deseen que los represente y para que estas organizaciones puedan ejercer plenamente su derecho a elegir a sus representantes libremente y sin injerencia de las autoridades públicas.
>
> El Comité recuerda que el Gobierno puede prevalerse de la asistencia técnica a este respecto y toma nota asimismo que el Gobierno confirma su aceptación de la visita de una Misión de Alto Nivel en el país. El Comité confía que dicha misión permitirá la revisión de todas las cuestiones graves y urgentes pendientes ante el Comité, como ya ha solicitado.

82. En una comunicación de fecha 29 de mayo de 2011, el Gobierno facilitó información adicional sobre las cuestiones relativas al caso que estaban pendientes. En relación con la modificación del Código del Trabajo, el Gobierno señala que, en marzo de 2011, su propuesta fue aprobada por la Asamblea Consultiva Islámica (Parlamento) y el proceso de replanteamiento del mercado de trabajo nacional y de reformulación de las reglas y reglamentos de las relaciones de trabajo se ha aplicado en el marco del documento nacional de trabajo decente y de conformidad con los artículos 25 y 73 del Quinto plan de desarrollo económico, social y cultural. En virtud del artículo 73, el Gobierno deberá adoptar las medidas jurídicas necesarias para modificar el Código del Trabajo, la legislación en materia de seguridad social y las relaciones de trabajo antes de que finalice el primer año del plan. El Gobierno declara que, paralelamente, el nuevo proceso de revisión y modificación del Código del Trabajo y su Código Ejecutivo de Procedimientos está siendo reexaminado por un grupo de trabajo especial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con los interlocutores sociales y especialistas en Códigos del Trabajo y economía. El Gobierno informa asimismo al Comité de que ha modificado y aprobado el nuevo Código de Procedimientos para el establecimiento y alcance de sus deberes y el funcionamiento de los sindicatos, que ha sido enviado a todos

los órganos correspondientes y a los interlocutores sociales a través de la Carta núm. 112179, con fecha de 16 de febrero de 2011. Por lo que respecta a la misión de la OIT al país, el Gobierno señala que será posible en el marco de la cooperación técnica.

83. En lo relativo a la comunicación de los resultados de las elecciones de la ICEA y la capacidad de ésta para desarrollar sus actividades sin interferencias, el Gobierno declara que los comicios se celebraron sin problemas en noviembre de 2010 y que los resultados fueron comunicados a la Oficina General de las Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Carta núm. 12040-310, de fecha 16 de febrero de 2011. El Gobierno declara asimismo que la confirmación de las elecciones fue comunicada a la Oficina General de Relaciones Públicas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a fin de publicarse en el *Boletín Oficial*, a través de la carta núm. 117675, de fecha 4 de marzo de 2011. El Gobierno indica que se limitó a desempeñar el papel de intermediario y que, en todo momento, actuó como observador neutral. El Gobierno indica asimismo que confirmó las actividades legales de la ICEA, comunicó la autenticidad de las elecciones y presentó los nombres de los titulares y miembros suplentes de su Junta Directiva en el *Boletín Oficial*, ocupándose por lo tanto, en la práctica, de todos los trámites jurídicos necesarios para que puedan proseguir las actividades legales de dicha organización. Por último, el Gobierno indica que considera que todos los problemas han sido resueltos y pide al Comité que cierre el caso.

84. En una comunicación de 9 de mayo de 2011, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) señala que el Gobierno ha adoptado una postura de no injerencia y de neutralidad en el ejercicio de la libertad de asociación en relación con la afiliación a la ICEA, y que ha tomado las medidas necesarias para reinscribir y reconocer a la ICEA como la organización de empleadores nacional más representativa del país. La OIE señala asimismo que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales emitió la circular núm. 122212, de fecha 14 de marzo de 2011, en la que proporcionaba información sobre los resultados de las elecciones que se celebraron el 9 de febrero de 2011 en el extraordinario marco de la Asamblea General de la ICEA.

85. *El Comité aprecia la confirmación del Gobierno y de la OIE de que el Gobierno ha adoptado una postura de no injerencia y de neutralidad en relación con la afiliación a la ICE, así como de que ha tomado las medidas necesarios para reinscribir y reconocer a la ICEA como la organización de empleadores nacional más representativa del país.*

86. *En lo que respeta al proceso de revisión de la legislación que está teniendo lugar, el Comité observa que, desde marzo de 2011, un nuevo proceso de revisión y modificación del Código del Trabajo y su Código Ejecutivo de Procedimientos está siendo reexaminado por un grupo de trabajo especial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con los interlocutores sociales y especialistas en Códigos del Trabajo y economía. El Comité confía en que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar que el Código del Trabajo y el nuevo Código de Procedimientos garanticen: i) una protección contra la injerencia del Gobierno en el ejercicio por parte de los empleadores de la libertad de asociación; ii) el derecho de todos los trabajadores de constituir más de una organización a nivel de empresa, sector o a nivel nacional y que esto se realice de manera que no se perjudique a la ICEA o a los derechos a la libertad de asociación de sus miembros o miembros potenciales, y iii) que los empleadores y los trabajadores puedan ejercer plenamente su derecho a elegir la organización que deseen que los represente y para que estas organizaciones puedan ejercer plenamente su derecho a elegir a sus representantes libremente y sin injerencia de las autoridades públicas. El Comité proseguirá con su examen de esta cuestión en los demás casos pendientes presentados contra el Gobierno de la República Islámica del Irán.*

Caso núm. 2637 (Malasia)

87. El Comité examinó este caso, que se refiere a la denegación de los derechos de libertad sindical a los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores extranjeros en el servicio doméstico, tanto en la legislación como en la práctica, en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafos 82-85]. En dicha ocasión, el Comité señaló que lamentaba tomar nota de que en lo que respectaba a sus anteriores recomendaciones para el presente caso, el Gobierno se hubiese limitado a repetir sus observaciones anteriores. El Comité expresó, una vez más, su esperanza de que el Gobierno tomara las medidas necesarias, inclusive medidas de carácter legislativo, si correspondiese, para garantizar que en la legislación y en la práctica todos los trabajadores del servicio doméstico, incluidos los trabajadores en régimen de subcontratación, ya fuesen extranjeros o nacionales, pudiesen disfrutar de manera efectiva del derecho a constituir las organizaciones que estimasen convenientes y a afiliarse a las mismas. Además, el Comité pidió nuevamente al Gobierno que tomase las medidas necesarias para garantizar la inscripción inmediata de la asociación de trabajadores extranjeros del servicio doméstico, a fin de que esos trabajadores pudiesen ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical, y que lo mantuviese informado al respecto.

88. En una comunicación de fecha 9 de marzo de 2011, el Gobierno señala que el Ministerio se muestra reacio a permitir la constitución de asociaciones de trabajadores domésticos extranjeros, y que la recomendación del Comité de permitirla no debería contemplarse por motivos de seguridad. Si bien reconoce que los trabajadores migrantes han contribuido al desarrollo del país, el Gobierno señala que, si permite la inscripción de asociaciones de trabajadores domésticos, se interpretará en el sentido de que Malasia busca problemas, puesto que las demandas continuadas de los trabajadores domésticos extranjeros a través de cualquier tipo de organización puede provocar movimientos nacionalistas y racistas entre la población local que, a su vez pueden alterar el orden público y, a largo plazo, poner en peligro la seguridad nacional. El Gobierno señala asimismo que, en virtud del artículo 10 de la Constitución Federal, el Parlamento puede imponer leyes para garantizar la seguridad nacional y el orden público. Tomando en consideración la situación específica reinante en Malasia, donde la prioridad consistente en la construcción de una nación se da en un entorno multicultural, multirreligioso, multiétnico y multirracial delicado, el Gobierno indica que tiene que actuar con prudencia, cuidado y reflexión en relación con esta cuestión, y sugiere que se constituyan nuevos foros para permitir a los trabajadores migrantes canalizar sus quejas a través de las organizaciones bilaterales y multilaterales existentes, como la ASEAN o los grupos subregionales. El Gobierno señala que no aprueba los abusos que los empleadores cometen contra los trabajadores extranjeros del servicio doméstico, prueba de ello es que la legislación en vigor protege su bienestar, lo que se refleja en muchas decisiones judiciales. El Gobierno también señala que Malasia ha hecho progresos en la mejora del bienestar de los trabajadores domésticos extranjeros con arreglo a la Ley sobre la Indemnización de los Trabajadores, 1952 (enmendada), la Ley de Seguridad Social, 1969 y otros reglamentos relacionados.

89. *El Comité toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno. El Comité lamenta que no se haya avanzado, desde la última ocasión en que se examinó el caso, para garantizar que todos los trabajadores extranjeros del servicio doméstico puedan disfrutar del derecho a constituir organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas. Respecto de las inquietudes del Gobierno en relación con las consecuencias, a largo plazo, para la seguridad y el orden público, de permitir a los trabajadores domésticos extranjeros constituir sindicatos y afiliarse a los mismos, el Comité recuerda que 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* ***Recopilación de decisiones y principios***

del Comité de Libertad Sindical, *quinta edición, 2006, párrafo 26]. El Comité recuerda asimismo que si bien siempre que examina una queja tiene en cuenta la situación del país, atendiendo a factores como la historia de las relaciones de trabajo, el entramado social y el contexto económico, los principios de libertad sindical se aplican indistintamente y sin distingos a los países [**Recopilación,** op. cit., párrafo 10].*

90. *El Comité recuerda que en numerosas ocasiones ha interpretado que el derecho de libertad de asociación incluye a los trabajadores migrantes, declarando además que los trabajadores domésticos no están excluidos del campo de ampliación del Convenio núm. 87; en consecuencia deberían estar amparados por las garantías del mismo y tener, por consiguiente, el derecho a constituir organizaciones profesionales y a afiliarse a las mismas [**Recopilación,** op. cit., párrafo 267]. El Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias, inclusive medidas de carácter legislativo, si correspondiese, para garantizar que en la legislación y en la práctica todos los trabajadores del servicio doméstico, incluidos los trabajadores en régimen de subcontratación, ya sean extranjeros o nacionales, puedan disfrutar de manera efectiva del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas. El Comité invita al Gobierno a hacer uso de la asistencia técnica de la OIT al respecto. Además, el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar la inscripción inmediata de la asociación de trabajadores extranjeros del servicio doméstico, a fin de que esos trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical, y lo mantenga informado al respecto.*

91. *El Comité recuerda las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en particular el artículo 3 sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.*

Caso núm. 2685 (Mauricio)

92. La última vez que el Comité examinó el presente caso, que se refiere a presuntos actos de discriminación antisindical y denegación del reconocimiento del Sindicato de Trabajadores de los Establecimientos Privados (STEP) por parte de la empresa Phil Alain Didier Co. Ltd (PAD), fue en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 68 a 74]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que proporcionase más información sobre la existencia de cualquier organización representativa en la empresa PAD, así como sobre si, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales y en ausencia de un agente de negociación exclusivo, el STEP podría negociar con la empresa, al menos en nombre de sus propios afiliados. Pidió asimismo que se tomasen sin demora las medidas necesarias para garantizar que el Sr. Martinet fuese reincorporado al puesto de trabajo que ocupaba e indemnizado por pérdida de salario y prestaciones. En cuanto al despido del Sr. Lagaillarde y el resultado de la acción penal en curso, el Comité espera que se dicte rápidamente una resolución, y que, si el Sr. Lagaillarde es absuelto de los cargos, se tomen medidas sin demora para que se reincorpore a su puesto de trabajo sin pérdida de salario o prestaciones.

93. Por comunicaciones de fechas 27 de abril y 12 de octubre de 2011, el Gobierno señala que en la actualidad no existe ninguna organización de trabajadores representativa en la empresa, puesto que los empleados no son ni miembros del STEP ni de ningún otro sindicato. El Gobierno señala asimismo que toda cuestión relacionada con el lugar de trabajo se discute directamente entre los trabajadores y la dirección.

94. Respecto del despido del Sr. Martinet, el Gobierno indica que la vista del caso de terminación injustificada del empleo contra la empresa fijada para el 27 de septiembre de 2011 ante el Tribunal Laboral, ha sido postergada al 26 de marzo de 2012.

95. Respecto del despido del Sr. Lagaillarde, el Gobierno indica que, por consejo del Director de la Fiscalía, se le acusaba de «interferencia con un vehículo motorizado» y que ha sido condenado a pagar una multa el 19 de septiembre de 2011. La vista del caso de terminación injustificada de empleo interpuesto contra la empresa por el Sr. Lagaillarde, fijada para el 15 de junio de 2011, ha sido postergada al 8 de febrero de 2012.

96. *El Comité toma debida nota de la información expuesta, facilitada por el Gobierno, en especial en lo referente a que en la actualidad no existe ninguna organización de trabajadores representativa en la empresa PAD. El Comité pide que el Gobierno, así como los querellantes, proporcionen más información sobre la situación del STEP en la empresa PAD, inclusive la decisión del Tribunal de Relaciones Laborales y los resultados de la votación secreta organizada el 13 de junio de 2009, así como sobre las recomendaciones de la Comisión de Relaciones Laborales del 2 de julio de 2008 que apoyaban el reconocimiento del STEP por parte de la empresa PAD en relación con los trabajadores manuales a efectos de negociación colectiva.*

97. *En cuanto a los casos del Sr. Martient y el Sr. Lagaillarde, el Comité toma nota de que los procedimientos judiciales siguen en curso habiendo transcurrido cuatro y dos años y medio respectivamente desde que ambos miembros sindicales fueron despedidos. El Comité recuerda que los casos de discriminación antisindical que contravienen el Convenio núm. 98 deben examinarse con celeridad, con objeto de que las medidas de rectificación puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical, y en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, párrafo 826]. El Comité confía en que las sentencias de todos los casos pendientes se dictarán sin demora y que se adoptarán medidas, sin demora, para reincorporar a ambos afiliados sindicales a sus puestos, sin pérdida de salario o prestaciones, si el Sr. Lagaillarde es absuelto de cargos penales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución de ambos casos y que le facilite copias de todas las sentencias relacionadas con los mismos.*

Caso núm. 2799 (Pakistán)

98. El Comité examinó el presente caso fue en su reunión de marzo de 2011 [véase el 359.º informe, párrafos 970 a 991]. El presente caso se refiere a alegatos según los cuales el Gobierno ha permitido que la Ley de Relaciones Laborales expirara, no ha dictado ni aplicado una nueva legislación laboral y ha promulgado la 18.ª enmienda a la Constitución, en virtud de la cual la responsabilidad de las cuestiones laborales se transfiere del Gobierno federal a los gobiernos provinciales, lo que impide a los sindicatos nacionales participar en la negociación colectiva en las empresas de alcance e importancia nacionales. En su reunión de marzo, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:

a) el Comité espera firmemente que se adopte en el país en un futuro muy próximo una nueva legislación que garantice los derechos sindicales de los trabajadores, inclusive a nivel nacional, manteniendo consultas plenas con los interlocutores sociales interesados y que la legislación que se adopte — incluida la ley provincial recientemente adoptada — sea puesta plenamente en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

b) el Comité espera que, hasta tanto no se adopte la legislación pertinente, la NIRC pueda ejercer sus funciones para resolver conflictos laborales y ocuparse de cuestiones relativas al registro y el establecimiento de agentes de negociación colectiva en empresas e instituciones nacionales de alcance e importancia nacionales y que se adopten disposiciones para garantizar que los sindicatos con implantación nacional y las

organizaciones de empleadores puedan desempeñar sus actividades al nivel nacional de manera legal y efectiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del modo en que la NIRC ha seguido funcionando en el contexto actual y proporcione estadísticas pertinentes sobre los casos examinados por ella;

c) el Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si lo desea, y

d) el Comité llama a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso.

99. En una comunicación de fecha 24 de marzo de 2011, la Federación de Trabajadores del Pakistán (PWF) facilita una copia de la sentencia núm. 4917/2010 pronunciada por el Tribunal Superior de Islamabad el 10 de febrero de 2011, que recusaba la decisión de la magistratura de Rawalpindi del Tribunal Superior de Lahora en el caso núm. 3 (063)/2009. El Tribunal Superior de Islamabad falló que la Ley de Relaciones Laborales (2008) quedaba derogada automáticamente el 20 de abril de 2010, por lo que las órdenes cursadas por la Comisión Nacional de Relaciones Laborales del Pakistán (NIRC) a partir de esta fecha no tienen validez, así como todo procedimiento cursado sobre la base de una orden de la NIRC. El Tribunal Superior de Islamabad basó su decisión en la sentencia del Tribunal Superior de Sindh, Karachi, de 2010 (2010, P.L.C. 359). La PWF señaló que dicha sentencia judicial confirmaba que la NIRC quedaba sin jurisdicción para seguir funcionando tras la expiración de la Ley de Relaciones Laborales (2008).

100. En una comunicación de fecha 25 de mayo de 2011, el Gobierno señala que una nueva ley para atender las necesidades de los sindicatos y federaciones nacionales en el Pakistán estaba en proceso de formulación, y que se proponía que la NIRC se mantuviese con arreglo a dicha ley. Por comunicación de fecha 2 de noviembre de 2011, el Gobierno indica que el Presidente del Pakistán ha promulgado, el 18 de julio de 2011, una nueva ordenanza relativa a las relaciones laborales. El Gobierno explica que la ordenanza reglamenta las relaciones laborales y el registro de los sindicatos de la capital y en los establecimientos que cubren más de una provincia. El Gobierno indica que la ordenanza se finalizó durante una reunión de consulta tripartita el 13 de mayo de 2011 en base a las propuestas recibidas de los participantes e interlocutores sociales. El 12 de octubre de 2011, la ordenanza fue sometida a la Asamblea Nacional para discusión. Será después aprobada por el Parlamento. El Gobierno facilita una copia de la nueva ordenanza.

101. *El Comité toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno y le pide que informe a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a la que remite este caso sobre la adopción por el Parlamento de la ordenanza sobre relaciones laborales, así como en relación con cualquier otra medida legislativa que se adopte a nivel provincial.*

Caso núm. 2576 (Panamá)

102. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 701 a 723] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:

a) en relación con el alegado despido antisindical de los dirigentes sindicales, Sres. Cubilla, Adamson y Aguilar, el Comité recuerda que en su anterior examen del caso había observado que, según los alegatos, la autoridad judicial no concedió la suspensión del fuero sindical de los mencionados dirigentes sindicales, razón por la cual había pedido al Gobierno que se asegure que los trabajadores regresen a sus puestos de trabajo. Tomando nota de que según el Gobierno la situación ha cambiado por ser la protesta un acto de fuerza y no una protesta pacífica, el Comité pide al Gobierno que sin demora le informe sobre la situación actual de estos trabajadores y en particular si siguen

protegidos por el fuero sindical. Además, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre si se han abierto procedimientos en relación con la participación de estos trabajadores, según el Gobierno, en un acto de fuerza en contra de las instalaciones de la empresa Union International Network G4SW;

b) en relación con los demás alegados despidos (en el marco de reestructuración de la empresa) de decenas de sindicalistas vinculados, según los alegatos, a la protesta de octubre de 2006, el Comité toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre si las organizaciones sindicales afectadas o sindicalistas despedidos iniciaron otras acciones judiciales adicionales, de manera que el Comité no puede determinar si la totalidad de los despidos restantes fueron considerados como justificados o no. El Comité pide al Gobierno que sin demora le proporcione informaciones al respecto y copia de las decisiones judiciales pronunciadas;

c) en relación con la alegada no entrega de las cuotas sindicales al sindicato y la falta de respeto de las disposiciones legislativas en la materia por parte de la empresa, el Comité pide al Gobierno que informe si ha habido cuotas sindicales percibidas por la empresa que no han sido abonadas al sindicato y en caso afirmativo que garantice sin demora su abono;

d) en relación con el alegado ataque violento y robo a sindicalistas que ejercían su derecho de protesta frente a la empresa por parte de personas que habrían recibido órdenes de la dirección para desalojarlas, el Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que indiquen si hubo investigaciones o acciones judiciales interpuestas por las victimas y que se le mantenga informado al respecto;

e) en relación con el supuesto apoyo financiero de la empresa para la creación de un sindicato, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que no tiene conocimiento de estos hechos y se remite a las disposiciones legales nacionales. El Comité pide al Gobierno que inicie investigaciones sobre estos alegatos y que le mantenga informado al respecto, y

f) en relación con los otros alegatos — a saber: amenazas de sanciones civiles y penales a sindicalistas que participaron en manifestaciones, la certificación (reconocimiento) de las elecciones sindicales de un grupo muy reducido de disidentes del sindicato y la petición del sindicato de que se lleve a cabo la negociación colectiva (el pliego de peticiones resuelto mediante acuerdo en septiembre de 2006 fue nuevamente presentado en octubre de 2006) — el Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no proporciona información detallada al respecto. El Comité pide al Gobierno que inicie sin demora investigaciones sobre los alegatos relativos a las amenazas de sanciones civiles y penales a los sindicalistas que participaron en manifestaciones y que le mantenga informado al respecto. Pide además que facilite observaciones sobre la alegada certificación (reconocimiento) de las elecciones sindicales de un grupo muy reducido de disidentes del sindicato y que indique si la junta surgida de esas elecciones ha desplazado a la que presentó el presente caso, y pide al Gobierno que facilite sin demora informaciones sobre toda medida adoptada a partir de noviembre de 2006, para dar curso a la petición del sindicato de que se lleve a cabo la negociación colectiva.

103. Por comunicación de 18 de mayo de 2010, el Gobierno manifiesta lo siguiente:

— en cuanto al literal *a)* sobre los supuestos despidos antisindicales de los dirigentes Sres. Cubillas, Adamson y Aguilar, los mismos no fueron despedidos, sino que firmaron mutuos acuerdos con la empresa cada uno respectivamente (en donde acordaban los pagos respectivos por la terminación de la relación laboral y el desistimiento formal de cualquier reclamo, denuncia o proceso penal ente la empresa, y de igual manera la empresa para con los trabajadores);

— en cuanto al literal *b)* sobre los alegados despidos de sindicalistas vinculados a la empresa Union International Network G4SW, que participaron en la protesta de octubre de 2006, el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial mediante sentencia declara ilegal la huelga realizada por el sindicato Unión Nacional

de Trabajadores de Agencias de Seguridad (UNTAS), por lo que los trabajadores no podían alegar despidos injustificados;

— respecto al literal *c)* sobre la alegación de que no se entregaron cuotas sindicales al sindicato por parte de la empresa Union International Network G4SW, la empresa indica que todas las cuotas fueron pagadas y que no se retuvo ningún dinero como aporte al Sindicato; de igual forma la empresa Union International Network G4SW que luego cambió su nombre a GS4 S.A. firmó con el sindicato UNTAS una convención colectiva inscrita el 8 de octubre de 2009 por vigencia de cuatro años a partir de su inscripción;

— con respecto al literal *d)* sobre el ataque violento y robo a sindicalistas que ejercían el derecho a protesta frente a la empresa Union International Network G4SW (quien luego cambia su nombre a GS4 S.A.), tal como anteriormente se mencionó, se firmaron mutuos acuerdos con los sindicalistas de desistimiento formal de cualquier reclamo, denuncia o proceso penal que se hubiesen presentado con anterioridad;

— referente al literal *e)* sobre el supuesto apoyo financiero de la empresa Union International Network GS4W para la creación de un sindicato, la Dirección de Organizaciones Sociales no tiene conocimiento de ningún sindicato paralelo dentro de la empresa, siendo el UNTAS el único afiliado a la empresa;

— en lo concerniente al literal *f)* sobre los otros alegatos con respecto a amenazas y sanciones civiles y penales a sindicalistas que participaron en las manifestaciones y la certificación de las elecciones sindicales de un grupo reducido de disidentes del sindicato y la petición del sindicato que se lleve a cabo la negociación colectiva (mediante pliego de peticiones de septiembre de 2006 y presentado nuevamente en octubre 2006), se destaca que la empresa fue favorecida mediante sentencia del Tribunal Superior de Trabajo en la que se establece la ilegalidad de la huelga por parte del sindicato UNTAS; de igual forma, la empresa firma mutuos acuerdos con los dirigentes sindicales del UNTAS para terminar de acuerdo entre ambas partes las relaciones laborales y cumpliendo con sus pagos respectivos tanto como desistiendo formalmente de cualquier reclamo, denuncia o proceso penal para con los trabajadores; también, luego de intentos por parte del sindicato UNTAS de firmar una convención colectiva con la empresa en 2006, el mismo se firma el 8 de octubre de 2009 con la empresa que cambió su nombre a GS4 S.A., con vigencia de cuatro años a partir de su inscripción.

104. *El Comité toma nota de estas informaciones y en particular de que las partes en conflicto han concluido una nueva convención colectiva.*

Caso núm. 2086 (Paraguay)

105. El Comité examinó por última vez este caso relacionado con el procesamiento y condena en primera instancia por el delito de «lesión de confianza» a los tres presidentes de las centrales sindicales Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT) y Central Sindical de Trabajadores del Estado Paraguayo (CESITEP), Sres. Alan Flores, Jerónimo López y Reinaldo Barreto Medina en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafos 114 a 116] y en esa ocasión pidió al Gobierno que le informe sobre la situación procesal de los dirigentes sindicales y que se indique si se ha interpuesto algún nuevo recurso en la causa.

106. Por comunicación de 21 de junio de 2011, la Central Sindical de Trabajadores del Estado Paraguayo (CESITEP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT) y la Central General de Trabajadores (CGT) manifiestan

que en un proceso judicial que lleva más de quince años, sin sustento fáctico probatorio ni base penal, en el marco de un proceso que prescribió en 2005 según dictamen de la Fiscalía General del Estado, la Corte Suprema de Justicia confirmó las condenas de primera instancia a los dirigentes sindicales en cuestión, sin haber notificado a los querellantes la integración de la Sala Penal. En razón de las alegadas violaciones del debido proceso y de los derechos humanos, las organizaciones querellantes solicitan el envío de una misión de contactos directos de la OIT.

107. *El Comité toma nota de estas informaciones y lamenta la falta de respuesta del Gobierno. El Comité deplora profundamente que el proceso judicial se haya extendido por más de diez años. El Comité recuerda que oportunamente tomó nota de que una misión de la OIT visitó Paraguay en relación con este caso y en esa ocasión manifestó entre otras cosas que «el juez de primera instancia violó el principio del nullum crimen sine lege, esto es, la prohibición de aplicar ex post facto una ley penal posterior y que la condena fue dictada sobre la base de una figura penal promulgada con posterioridad a los hechos juzgados» y que «los procesados han cumplido una parte importante de las penas de prisión de cumplimiento efectivo impuestas en primera instancia» [véase 332.º informe, párrafo 122]. En estas condiciones, el Comité cree entender que al menos por ahora estos dirigentes están en libertad — tal como lo solicitó el Comité oportunamente — pero que sobre ellos pesa una sentencia condenatoria. El Comité reitera una vez más la importancia de que estos dirigentes sindicales no sean objeto de ninguna sanción penal, incluidas las medidas privativas de libertad.*

Caso núm. 2400 (Perú)

108. En su anterior examen del caso, en su reunión de marzo de 2011, el Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado del proceso en curso relativo al despido o traslado de los sindicalistas, Sres. William Alburquerque Zevallos y Arnoldo Calle Flores (de Crediscotia Financiera S.A.), y que transmita copia de la sentencia en cuanto se dicte. Además, el Comité pidió nuevamente al Gobierno que le informe del resultado de los recursos judiciales relativos al despido de los sindicalistas Sres. Miguel Moreno Ávila y Felipe Fabián Fernández López que trabajaban en la empresa Gloria S.A. y que transmita copia de las sentencias correspondientes [véase 359.º informe, párrafo 127].

109. En su comunicación de 3 de mayo de 2011, el Gobierno declara que la autoridad judicial ha ordenado el reintegro de los sindicalistas Sres. Miguel Moreno Ávila y Felipe Fabián Fernández López con el pago de sus remuneraciones.

110. *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones.*

111. En cuanto al sindicalista de la empresa Crediscotia Financiera S.A., Sr. William Alburquerque Zevallos, el Gobierno informa que el interesado ha apelado contra la sentencia de primera instancia.

112. *El Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte en apelación.*

113. En cuanto al sindicalista Sr. Arnoldo Calle Flores, el Gobierno informa que la autoridad judicial de primera instancia y la de apelación dictaron sentencia reclamando el cese de actos de hostilidad referidos al traslado de este sindicalista, así como que la empresa presentó un nuevo recurso de casación contra estas decisiones.

114. *El Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte con motivo de este recurso de casación.*

Caso núm. 2527 (Perú)

115. El Comité examinó este caso relativo a alegatos sobre actos de discriminación antisindical por parte de la Compañía Minera San Martín S.A. en su reunión de noviembre de 2010, y en esa ocasión pidió al Gobierno que: 1) le mantenga informado sobre el estado del proceso judicial en curso relativo al despido del dirigente sindical, Sr. José Arenaza Lander; 2) le mantenga informado de la evolución de los procedimientos de amparo relativos al despido del dirigente sindical, Sr. César Augusto Elías García, y 3) transmita sus observaciones en relación con los alegatos de la CATP de 18 de junio de 2009 relativos a actos de violencia contra el dirigente sindical, Sr. César Augusto Elías García, y los resultados de la denuncia penal presentada por este dirigente a raíz de las agresiones que habría sufrido [véase 358.º informe, párrafos 83 a 87].

116. En sus comunicaciones de 20 de octubre de 2010, 7 de febrero y 23 de septiembre de 2011, el Gobierno manifiesta que el proceso de nulidad de despido interpuesto por el Sr. José Antonio Arenaza Lander (expediente núm. 434-2006-0-1801-JR-LA-19) contra la Compañía Minera San Martín, fue puesto en conocimiento del 19.º Juzgado Laboral. El 19.º Juzgado Laboral de Lima, mediante sentencia de fecha 31 de marzo de 2010, declaró infundada la demanda, siendo apelada por el Sr. Arenaza Lander mediante recurso de apelación de fecha 17 de mayo de 2010. La Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con resolución de vista de fecha 13 de agosto de 2010, confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda y ordenó el archivamiento del proceso. Con fecha 14 de octubre de 2010, el Sr. José Antonio Arenaza Lander presentó recurso de casación, el mismo que con resolución s/n de fecha 18 de octubre de 2010 fue declarado inadmisible por extemporáneo y el 24 de enero de 2011 se devolvió el expediente al juzgado de origen para su archivamiento. El 11 de marzo de 2011, el recurrente interpuso una demanda de amparo contra la sentencia de la Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima mencionada; dicha acción constitucional fue declarada improcedente por el Sexto Juzgado Constitucional de Lima. Dicha decisión fue apelada ante la Séptima Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima.

117. En sus comunicaciones de 27 de julio y 23 de septiembre de 2011, el Gobierno indica que el 15 de julio de 2011 el Tribunal Constitucional emitió sentencia en el recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sr. César Augusto Elías García contra la resolución expedida por la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, y resolvió declarar fundada la demanda; nula la casación y subsistente la sentencia de fecha 24 de diciembre de 2008 que declara nulo el despido arbitrario sufrido.

118. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité espera que en seguimiento a la sentencia del Tribunal Constitucional en relación con el despido del dirigente sindical, Sr. César Augusto Elías García, este dirigente será reintegrado en su puesto de trabajo sin demora con el pago de los salarios caídos. Por otra parte, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que envíe sus observaciones en relación con los alegatos de la CATP de 18 de junio de 2009 relativos a actos de violencia contra el dirigente sindical, Sr. César Augusto Elías García, y los resultados de la denuncia penal presentada por este dirigente a raíz de las agresiones que habría sufrido. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de apelación interpuesto por el Sr. Arenaza Lander ante la Séptima Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima en relación con su despido.*

Caso núm. 2559 (Perú)

119. En su reunión de noviembre de 2010, el Comité pidió al Gobierno la plena aplicación de la decisión judicial de 2007 que ordenaba el reintegro del dirigente sindical Sr. Roger

Augusto Rivera Gamarra así como el pago de los salarios caídos y otros beneficios, y expresó la firme esperanza de que el Gobierno tome todas las medidas necesarias con carácter de urgencia para asegurar el pago de los salarios y otros beneficios. El Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado de las medidas tomadas al respecto [véase 358.º informe, párrafos 88 a 90].

120. En su comunicación de 7 de febrero de 2001, el Gobierno declara que solicitó información al Ministerio de Agricultura respecto a las acciones realizadas referentes al pago de remuneraciones dejadas de percibir y beneficios a favor del Sr. Roger Augusto Rivera Gamarra. Sobre el particular, el Ministerio de Agricultura mediante oficio núm. 289-2011-PP-AG de fecha 21 de enero de 2011 procedió a informar lo siguiente: *a)* en estricto cumplimiento de lo ordenado por mandato judicial, el Sr. Roger Augusto Rivera Gamarra fue reincorporado a su puesto de trabajo en la Estación Experimental Donoso – Huaral del Instituto Nacional de Investigación Agraria del Ministerio de Agricultura; *b)* con relación a la remuneración devengada a favor del trabajador reincorporado, se determinó el pago de 99.330,53 (noventa y nueve mil trescientos treinta con cincuenta y tres) nuevos soles, habiendo procedido el Ministerio de Agricultura a depositar sumas parciales a favor del demandante; *c)* asimismo, el demandante ha requerido al Poder Judicial el pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS) e intereses legales devengados, petición que fue declarada nula por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura, solicitando al juzgado que emita nuevo pronunciamiento. En atención a lo ordenado por la Sala, en primera instancia volvieron a emitir pronunciamiento ordenando nuevamente al Ministerio de Agricultura que cumpla con realizar el depósito de la CTS, pronunciamiento que a la fecha ha sido apelado. Por lo señalado en el presente informe se concluye que el Ministerio de Agricultura está procediendo a realizar pagos periódicos de las remuneraciones devengadas, a favor del demandante, y se procederá a informar oportunamente a la OIT sobre el resultado final de la apelación efectuada por el Ministerio de Agricultura.

121. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité espera que la autoridad judicial dicte sentencia definitiva en un futuro próximo en relación con el reclamo del dirigente sindical, Sr. Roger Augusto Rivera Gamarra, sobre el pago de la compensación por tiempo de servicios. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 2594 (Perú)

122. En su reunión de noviembre de 2010, el Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los procesos judiciales de las trabajadoras despedidas en la empresa Panam Contenidos S.A. (anteriormente denominada Panamericana Televisión S.A.). Asimismo, el Comité pide al Gobierno que en caso de que se constaten despidos ilegales tome todas las medidas necesarias para que los trabajadores y las trabajadoras despedidos/as y trasladados/as por motivos antisindicales sean reintegrados/as en sus puestos de trabajo, con el pago de los salarios y otros beneficios dejados de percibir, y que las multas por este tipo de infracciones sean aumentadas significativamente a efectos de que constituyan una sanción suficientemente disuasiva [véase 358.º informe, párrafos 772 a 780].

123. En su comunicación de 7 de mayo de 2011, el Gobierno manifiesta que en relación al proceso laboral iniciado por la Sra. Ana María Sihuay Parodi, mediante oficio núm. 09-2011-27-JLL-BCC de fecha 20 de enero de 2011, el 27.º Juzgado Laboral de Lima informó que dicho proceso se encuentra en etapa de ejecución y que se requirió a Panamericana Televisión S.A. que consigne a favor de la Sra. Sihuay la suma de 55.952,20 nuevos soles por concepto de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales. En relación al proceso laboral iniciado por la Sra. María Eliza Vilca Peralta, el Gobierno indica que de acuerdo al reporte judicial extraído de la consulta en línea del Poder Judicial, dicho proceso se encuentra pendiente de resolver por el 5.º Juzgado Transitorio de Trabajo. En relación al proceso laboral iniciado por la Sra. Carmen Rosa Mora Silva, señala el

Gobierno que de acuerdo al reporte judicial extraído de la consulta en línea del Poder Judicial, dicho proceso se encuentra pendiente de resolver por el 2.º Juzgado Transitorio. En relación al proceso laboral iniciado por la Sra. Liliana Jesús Sierra Farfán, el Gobierno indica que de acuerdo al reporte judicial extraído de la consulta en línea del Poder Judicial, dicho proceso se encuentra pendiente de resolver por el 4.º Juzgado Transitorio de Trabajo.

124. Añade el Gobierno que respecto a las medidas en materia de despidos antisindicales, debe señalar que debido a la extinción de la empresa Panamericana Televisión S.A., los trabajadores que fueron cesados y que tenían beneficios laborales impagos han recurrido a la vía judicial a fin de iniciar las demandas laborales correspondientes. Por otro lado, a la fecha no se han formulado denuncias ni se ha tomado conocimiento de despidos antisindicales en la empresa Panam Contenidos S.A.

125. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de los procesos judiciales por despidos iniciados por las Sras. María Eliza Vilca Peralta, Carmen Rosa Mora Silva y Liliana Jesús Sierra Farfán.*

Caso núm. 2661 (Perú)

126. En su anterior examen del caso en noviembre de 2010, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 358.º informe, párrafo 797]:

a) el Comité sugiere al Gobierno que inicie un diálogo con las organizaciones sindicales más representativas del sector público sobre posibles mecanismos de consulta en lo relativo a la política en materia de recursos humanos. Pide al Gobierno que se le mantenga informado al respecto;

b) el Comité pide al Gobierno que inicie un diálogo con objeto de encontrar una solución negociada al problema de los permisos sindicales dado que, en algunas entidades públicas importantes, la limitación de un día al mes quizás no asegure que los dirigentes sindicales puedan cumplir de manera adecuada con sus funciones;

c) el Comité pide al Gobierno que indique si el artículo primero del capítulo VIII (resolución ejecutiva regional núm. 000480-2008-GR-JUNIN) incluye la prohibición de realizar actividades sindicales en el lugar de trabajo incluso cuando el empleador las autoriza o están previstas en los convenios colectivos, y

d) el Comité espera firmemente que las autoridades resuelvan en un futuro próximo la cuestión del derecho de sindicación del personal contratado bajo el régimen de contratación administrativa de servicios y le pide que le mantenga informado al respecto.

127. En su comunicación de fecha 7 de febrero de 2011, el Gobierno declara, en relación con las recomendaciones del Comité *a), b)* y *d),* que el Tribunal Constitucional reconoció a los trabajadores públicos regulados por el régimen de contratos administrativos de servicios, el ejercicio del derecho de sindicación y de huelga, y ordenó a que se proceda a su reglamentación. El Gobierno añade en su comunicación de 14 de septiembre de 2011 que un decreto supremo de 26 de julio de 2011 reconoce a estos trabajadores los derechos sindicales, incluido el de huelga.

128. *El Comité toma nota con satisfacción del contenido de la sentencia del Tribunal Constitucional y del reciente decreto supremo que garantizan los derechos sindicales de los trabajadores públicos con contratos administrativos de servicios, incluido el derecho de huelga. El Comité espera que en el marco de las nuevas normas se podrán negociar pronto con las organizaciones sindicales las cuestiones relativas a recursos humanos, así como los permisos sindicales en el sentido de sus anteriores recomendaciones.*

129. En su comunicación de fecha 3 de mayo de 2011, el Gobierno declara que la resolución ejecutiva regional de Junín núm. 00480-2008-GR no limita ni prohíbe la libertad sindical de los servidores y funcionarios en el lugar de trabajo, tal como ha hecho saber el gerente del gobierno regional de Junín. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

Caso núm. 2667 (Perú)

130. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2010 y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones [véase 356.º informe, párrafos 1075 a 1091]:

a) en cuanto a los alegatos relativos al despido del Sr. David Elíaz Rázuri, secretario de defensa del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A. (SUNTRANEP) y miembro de la comisión de trabajadores que negoció el pliego de 2007, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de la demanda laboral ante el Sexto Juzgado de Trabajo de Lima iniciada por el dirigente sindical;

b) en lo que respecta a los alegatos relativos al incumplimiento del convenio colectivo de 2007 y las alegadas actitudes antisindicales de la empresa, el Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado de la evolución de estos procesos judiciales y que envíe copia de las sentencias, en caso de que estas ya hayan sido dictadas, y

c) en cuanto a los alegatos relativos a la actitud antisindical y dilatoria de la empresa durante la negociación del convenio colectivo y la intimidación y el reemplazo de huelguistas durante la huelga de octubre de 2008, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la demanda interpuesta por la empresa contra la resolución que impuso la multa y del proceso de imposición de sanciones iniciado contra la empresa por incumplimiento del convenio colectivo y por reemplazo de los trabajadores en huelga que se encuentra en trámite ante la Segunda Subdirección de Inspección del Trabajo.

131. Por comunicación de 7 de febrero de 2011, el Gobierno manifiesta en relación a la demanda interpuesta por la empresa Nestlé Perú S.A. contra la resolución que le impuso la multa por haber incurrido en atentados contra la libertad sindical, que mediante oficio núm. 928-2010-MTPE/4/11.01 de fecha 24 de noviembre de 2010, el ejecutor coactivo encargado informó que mediante resolución núm. 02-2009-MTPE/4/10.101 se resolvió suspender el procedimiento de ejecución coactiva iniciado contra la empresa Nestlé Perú S.A. Esto se debe a que la empresa interpuso una demanda contencioso administrativa para que se declare la nulidad de la resolución directoral por la que le impuso la multa. Asimismo, mediante resolución núm. 5 de fecha 19 de julio de 2010, se admitieron las pruebas presentadas por ambas partes y se dispuso que se remita los actuados a la Fiscalía Civil de turno de Lima. Actualmente, dicho proceso se encuentra pendiente de dictamen por parte de la Fiscalía Civil de turno de Lima.

132. En relación a la demanda laboral de despido iniciada por el Sr. David Elíaz Rázuri, el Gobierno señala que de acuerdo al reporte judicial extraído de la consulta en línea del Poder Judicial, mediante sentencia núm. 109-2009, el Sexto Juzgado Laboral de Lima declaró fundada la demanda de nulidad de despido. Sin embargo, el 27 de abril de 2010 la empresa Nestlé Perú S.A. interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia. Posteriormente, mediante resolución núm. 21 de fecha 2 de julio de 2010, el Sexto Juzgado Laboral de Lima concedió la apelación con efecto suspensivo. Actualmente, dicho proceso se encuentra pendiente de resolver por la Sala Laboral.

133. En relación al proceso judicial iniciado por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A. (SUNTRANEP) por incumplimiento del convenio colectivo del año 2007, el Gobierno indica que mediante sentencia de fecha 11 de marzo de 2010, la Segunda Sala Civil de Lima declaró improcedente la demanda de amparo interpuesta por el

SUNTRANEP. Sin embargo, el 21 de abril de 2010 el SUNTRANEP interpuso un recurso de agravio constitucional contra dicha sentencia. Posteriormente, mediante resolución de fecha 6 de septiembre de 2010, el Tribunal Constitucional declaró improcedente la demanda de amparo. Dicha resolución señala que la cláusula cuadragésima octava del convenio colectivo establece que «éste vencía el 31 de diciembre de 2007, pero seguiría rigiendo mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior», lo cual no ha sido debidamente acreditado por el SUNTRANEP. Por tanto, dado que existen hechos que probar, el Tribunal Constitucional estableció que el proceso de amparo no resulta la vía idónea para resolver dicho caso. Finalmente, de acuerdo al reporte judicial extraído de la consulta en línea del Poder Judicial, mediante resolución núm. 17 de fecha 7 de enero de 2011, se ordenó el archivo definitivo de dicho proceso.

134. *El Comité toma nota de estas informaciones. 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* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 104). El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de: 1) la demanda contencioso administrativa que interpuso la empresa Nestlé Perú S.A. para que se declare la nulidad de la resolución por la que se le impuso la multa por haber incurrido en atentados contra la libertad sindical, y 2) la demanda laboral de despido del Sr. David Elíaz Rázuri, secretario de defensa del Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A. (SUNTRANEP), en instancia ante la Sala Laboral.*

Caso núm. 2671 (Perú)

135. En su anterior examen del caso en marzo de 2011, el Comité había pedido al Gobierno que aclarase si el dirigente sindical Sr. Franklin Reategui prestaba servicios en la actualidad en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco [véase 359.º informe, párrafo 134].

136. En su comunicación de fecha 3 de mayo de 2011, el Gobierno informa que el mencionado dirigente sindical (cuya no renovación de su contrato por motivos antisindicales fue sometida a la autoridad judicial) labora en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por mandato judicial desde el 1.º de noviembre de 2009.

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

Caso núm. 2675 (Perú)

138. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2010 y en esa ocasión invitó al Gobierno a que examine con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas la manera de asegurar que el recurso sistemático a los trabajos temporales de corta duración en el sector de la exportación no tradicional no obstaculice en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales [véase 357.º informe, párrafo 875].

139. En su comunicación de 7 de febrero de 2011, el Gobierno manifiesta que se reafirma en la posición de otorgar y reconocer el derecho a la libertad sindical y la adopción de medidas necesarias para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación, así como seguir en el camino de fomentar procedimientos para una adecuada negociación colectiva acorde con la legislación vigente y las normas internacionales del trabajo que para los fines han sido ratificadas. Afirma el Gobierno que la libertad sindical y el derecho de sindicación imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para

garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11 del Convenio núm. 87 de la OIT y artículo 1 del Convenio núm. 98 de la OIT). En tal sentido, si bien es cierto que existen diferentes regímenes laborales, estos han sido regulados con la finalidad de incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo para otorgarle al ciudadano peruano condiciones y beneficios laborales acordes con el progresivo desarrollo que tiene el país. Sin perjuicio de lo señalado, y como parte del interés del Estado de hacer perfectible el cumplimiento del derecho de libertad sindical, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se vienen realizando actuaciones inspectivas tendientes a verificar el cumplimiento de las obligaciones de las normas sociolaborales en las empresas que realizan actividades de exportación no tradicional.

140. Asimismo, el Gobierno indica que el Congreso de la República, a través de los proyectos de ley núms. 2241/2007-CR y 2272/2007-CR, viene revisando la Ley de Exportación No Tradicional. El Gobierno se reafirma en su compromiso de fomentar la negociación colectiva y promover las formas de solución pacífica de los conflictos laborales; acciones que el Estado viene realizando para crear condiciones necesarias para que las partes negocien libremente y que, ante situaciones de probable desigualdad, intervenga para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva.

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

Caso núm. 2697 (Perú)

142. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2011 y en esa ocasión pidió al Gobierno que le informe: 1) si con la promoción de mecanismos idóneos que anunció el Gobierno, el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – sede Lima y la comisión negociadora de la zona registral núm. IX, sede Lima, concluyen finalmente un convenio colectivo, y 2) sobre los procesos judiciales iniciados por los dirigente sindicales, Sr. Elías Vilcahuamán, secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos, y Sras. Adriana Delgado Angulo, subsecretaria de organización del SUNARP, y María Yolanda Zaplana Briceño, subsecretaria general del SUNARP, y las afiliadas al SUNARP, Sras. Rosemary Almeida Bedoya, Elizabeth Mujica Valencia, Miriam Reyes Candela, Nelly Marimón Lino Montes y Rocío del Carmen Rojas Castellanes, en relación con sus despidos [véase 359.º informe, párrafos 141 a 143].

143. Por comunicación de fecha 3 de mayo de 2011, el Gobierno informa en relación con los procesos judiciales de los dirigentes sindicales: 1) Sr. Elías Antonio Vilcahuamán Ninanya; demandado: SUNARP; expediente núm. 04067-2008-0-1501-JR-CI-06; Juzgado Laboral de Huancayo – Distrito Judicial de Junín. Estado del proceso: el 21 de junio de 2010 se emitió el auto veintisiete señalándose lo siguiente: Téngase por apersonado a la demandada SUNARP. Téngase por deducida la denuncia civil contra la Zona Registral núm. VIII – Sede Huancayo. Admítanse los medios probatorios que se ofrece. Téngase por contestada la demanda. El 6 de enero de 2011, se presentó escrito de apersonamiento; 2) Sras. Rosemary Alexandra Almeida Bedoya, Nelly Cecilia Marimón Lino, Ana Elizabeth Mujica Valencia, Mirian Reyes Candela, Rocío del Carmen Rojas Castellares, María Yolanda Zaplana Briceño, y Sr. Adrina Jesús Delgado Angulo; demandado: Zona Registral núm. IX SUNARP; expediente núm. 00495-2008-0-1801-JR-LA-29; Vigésimo noveno Juzgado Laboral de Lima. Estado del proceso: el expediente se mantiene listo para dictar sentencia.

144. En cuanto a la problemática existente entre FETRASINARP y SUNARP, el Gobierno indica que con fecha 13 de diciembre de 2010, se dio inicio formal al proceso arbitral referido a las negociaciones colectivas correspondientes a los años 2007-2008, 2008-2009 y 2009-2010. En este sentido, el Tribunal resolvió por mayoría sobre los siguientes puntos: bonificación por racionamiento; bonificación por movilidad; bonificación por escolaridad; gratificación vacacional; licencia por onomástico, y bono por cierre de negociación colectiva.

145. El Gobierno declara por último que: 1) los procesos judiciales continúan su trámite y han sido impulsados por las partes en sus respectivas vías hasta aproximadamente enero de 2011, y 2) el laudo arbitral emitido con fecha 11 de enero de 2011 resuelve de forma definitiva el petitorio de la queja sobre las negociaciones colectivas que provienen de los pliegos de reclamo de los años 2007-2008, 2008-2009 y 2009-2010, presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral núm. IX – sede Lima, SUNARP.

146. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le envíe copia de las sentencias que se dicten en relación con los procesos judiciales en curso sobre los despidos de los dirigentes sindicales del SUNARP.*

Caso núm. 2703 (Perú)

147. En su anterior examen del caso, en su reunión de marzo de 2011, el Comité confió en que el Tribunal Constitucional dicte sentencia en el futuro próximo sobre el despido de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios, Sres. Lamberto Óscar Babetón Venancio, Lucio Cuya Pullo, Mónica Elisa Meneses La Riva y Ángel Teófilo Tarazona Rodríguez [véase 359.º informe, párrafos 144 a 146]. Este caso había sido presentado por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

148. En su comunicación de fecha 3 de mayo de 2011, el Gobierno adjunta la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 10 de enero de 2011, constatando que ha cesado la amenaza de vulneración de los derechos sindicales de las personas en cuestión, en particular, porque cuatro trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios, incluidos Mónica Elisa Meneses La Riva y Ángel Teófilo Tarazona, celebraron un convenio de cese. En cuanto a los demás trabajadores sindicalizados, incluido el secretario general, la sentencia indica que la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo declaró inadmisible la solicitud de la empresa de despido colectivo por motivos económicos y estructurales, así como que fueron repuestos en sus puestos de trabajo.

149. *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones. Por último, el Comité pide al Gobierno que envíe su respuesta sobre los recientes alegatos de la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú de fecha 21 y 28 de agosto de 2011.*

Caso núm. 2724 (Perú)

150. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 798 a 826] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:

a) el Comité pide al Gobierno que se asegure que el Seguro Social de Salud (ESSALUD) continúe efectuando la retención de las cotizaciones sindicales de las afiliadas al Sindicato Nacional de Enfermeras del Seguro Social (SINESSS) que lo hayan solicitado, y

b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final de la acción de amparo interpuesta por la Sra. Cecilia Grados Guerrero, secretaria general del Consejo Ejecutivo Nacional del SINESSS y la Sra. Carmen Chávez Cabrera, secretaria general del Sindicato de Enfermeras del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins contra la resolución administrativa por la que se les impuso una sanción de cinco meses de suspensión sin goce de remuneraciones.

151. Por comunicación de 7 de febrero de 2011, el Gobierno manifiesta que mediante oficio núm. 283-2010-MTPE4.10 se solicitó a la Corte Superior de Justicia de Lima que proporcione información sobre el estado del proceso de amparo iniciado por las Sras. Cecilia Grados Guerrero y Carmen Chávez Cabrera. La Corte Superior de Justicia de Lima, mediante oficio núm. 12838-2010-SG-CSJLI/PJ, remitió el oficio núm. 184-2010-5 Const. del 5.º Juzgado Constitucional de Lima, a través del cual el juez de dicho Juzgado informa lo siguiente: *a)* con fecha 23 de octubre de 2009, se emitió el auto admisorio de la demanda presentada por la Sra. Carmen Chávez Cabrera contra el Seguro Social de Salud – ESSALUD; *b)* con fecha 12 de enero de 2010, ESSALUD contestó la demanda y formuló excepciones de incompetencia y de falta de agotamiento de la vía administrativa; *c)* con resolución núm. 11 de fecha 26 de agosto de 2010, se tiene presente la absolución de excepciones y pasa a despacho para resolver, y *d)* mediante resolución núm. 12 de 15 de diciembre de 2010, se declararon infundadas las excepciones presentadas por la demandada y saneado el proceso, siendo éste el estado actual del presente proceso.

152. En relación a la recomendación de que ESSALUD continúe efectuando las retenciones de las cotizaciones sindicales de las afiliadas al SINESSS, el Gobierno señala que, a través de oficio núm. 284-2010-MTPE/4.10, se solicitó a ESSALUD informe sobre el particular. Se está a la espera de la respuesta, la cual será transmitida en su oportunidad.

153. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la sentencia que se dicta en relación con la acción de amparo interpuesta por las dirigentes sindicales, Sras. Cecilia Grados Guerrero y Carmen Chávez Cabrera, contra la resolución administrativa por la que se les impuso una sanción de cinco meses de suspensión sin goce de sueldo. Asimismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que se asegure que el ESSALUD continúe efectuando la retención de las cotizaciones sindicales de los afiliados al SINESSS que lo hayan solicitado.*

Caso núm. 2771 (Perú)

154. En su reunión de marzo de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 359.º informe, párrafo 1092]:

a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de la apelación interpuesta por la parte civil contra la resolución judicial de sobreseimiento de la causa relativa a la muerte de un policía dispuesta por el 46.º Juzgado Penal de Lima, y

b) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se indemnice de manera completa a los dirigentes sindicales, Sres. Pedro Condori Laurente, secretario general, y Claudio Boza, secretario de higiene y seguridad del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía Minera Casapalca por los siete meses de detención.

155. En su comunicación de fecha 1.º de marzo de 2011, la organización querellante (CGTP) alega que los dirigentes sindicales, Sres. Pedro Condori Laurente y Antonio Quispe Tamayo, permanecen detenidos desde el 11 de enero de 2011 por orden judicial por presunto delito de resistencia y violencia contra la autoridad por exigir pacíficamente el respeto de la legalidad y en concreto por exigir en julio de 2010 que la policía no levantara el cadáver de un minero fallecido sin la presencia del Fiscal.

156. En su comunicación de 3 de mayo de 2011, el Gobierno indica que los mencionados dirigentes han sido liberados y que ha solicitado información sobre el proceso penal que se sigue contra ellos.

157. El Gobierno declara que el recurso de apelación al que se refiere la recomendación *a)*, no ha sido resuelto todavía por la Corte Superior de Lima aunque el Fiscal ha solicitado el sobreseimiento de la causa. En cuanto a la indemnización de los dirigentes sindicales Sres. Pedro Condori Laurente y Claudio Boza solicitada por el Comité, el Gobierno informa que los interesados están en libertad pero la cuestión de la indemnización por error judicial sólo puede reclamarse por resolución judicial definitiva o sentencia absolutoria; ahora bien, como acaba de señalarse, el proceso se encuentra en fase de apelación.

158. *El Comité toma nota de estas informaciones y reitera las recomendaciones que formuló en su reunión de marzo de 2011.*

159. *En lo que respecta a la alegada detención de dirigentes sindicales, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre las circunstancias en que se produjo la detención y sobre la evolución del proceso seguido contra estos dos dirigentes sindicales.*

* * *

160. Finalmente, el Comité pide a los Gobiernos interesados que le mantengan informado a la mayor brevedad del desarrollo de los siguientes casos.

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
1962 (Colombia)	Noviembre de 2002	Junio de 2008
2006 (Pakistán)	Noviembre de 2000	Junio de 2010
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Marzo de 2011
2169 (Pakistán)	Junio de 2003	Junio de 2011
2192 (Togo)	Marzo de 2003	Marzo de 2011
2229 (Pakistán)	Marzo de 2003	Junio de 2010
2304 (Japón)	Noviembre de 2004	Noviembre de 2010
2341 (Guatemala)	Marzo de 2011	—
2383 (Reino Unido)	Marzo de 2005	Marzo de 2011
2384 (Colombia)	Junio de 2008	Junio de 2009
2399 (Pakistán)	Noviembre de 2005	Junio de 2011
2478 (México)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2488 (Filipinas)	Junio de 2007	Junio de 2011
2490 (Costa Rica)	Noviembre de 2008	Marzo de 2011
2512 (India)	Noviembre de 2007	Marzo de 2011
2518 (Costa Rica)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2540 (Guatemala)	Noviembre de 2008	Marzo de 2011
2595 (Colombia)	Junio de 2009	Marzo de 2010
2604 (Costa Rica)	Noviembre de 2008	Marzo de 2011
2614 (Argentina)	Marzo de 2010	Junio de 2011
2626 (Chile)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2638 (Perú)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2639 (Perú)	Marzo de 2011	—

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2652 (Filipinas)	Marzo de 2010	—
2676 (Colombia)	Junio de 2010	Junio de 2011
2679 (México)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2680 (India)	Noviembre de 2009	Junio de 2011
2695 (Perú)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2700 (Guatemala)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2701 (Argelia)	Junio de 2010	—
2705 (Ecuador)	Noviembre de 2009	Junio de 2011
2718 (Argentina)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2722 (Botswana)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2744 (Federación de Rusia)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2746 (Costa Rica)	Junio de 2011	—
2747 (República Islámica del Irán)	Junio de 2011	—
2755 (Ecuador)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2756 (Malí)	Marzo de 2011	—
2769 (El Salvador)	Marzo de 2011	—
2772 (Camerún)	Junio de 2011	—
2775 (Hungría)	Junio de 2011	—
2777 (Hungría)	Junio de 2011	—
2782 (El Salvador)	Marzo de 2011	—
2783 (Camboya)	Marzo de 2011	—
2787 (Chile)	Junio de 2011	—
2790 (Colombia)	Junio de 2011	—
2791 (Colombia)	Junio de 2011	—
2818 (El Salvador)	Junio de 2011	—

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

162. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 1865 (República de Corea), 1991 (Japón), 2160 (República Bolivariana de Venezuela), 2216 (Federación de Rusia), 2241 (Guatemala), 2251 (Federación de Rusia), 2257 (Canadá), 2268 (Myanmar), 2291 (Polonia), 2301 (Malasia), 2355 (Colombia), 2356 (Colombia), 2362 (Colombia), 2422 (República Bolivariana de Venezuela), 2423 (El Salvador), 2428 (República Bolivariana de Venezuela), 2433 (Bahrein), 2434 (Colombia), 2450 (Djibouti), 2474 (Polonia), 2533 (Perú), 2557 (El Salvador), 2575 (Mauricio), 2590 (Nicaragua), 2591 (Myanmar), 2603 (Argentina), 2611 (Rumania), 2613 (Nicaragua), 2616 (Mauricio), 2634 (Tailandia), 2654 (Canadá), 2658 (Colombia), 2664 (Perú), 2669 (Filipinas), 2674 (República Bolivariana de Venezuela), 2677 (Panamá), 2690 (Perú), 2698 (Australia), 2699 (Uruguay), 2717 (Malasia), 2719 (Colombia), 2725 (Argentina), 2730 (Colombia), 2735 (Indonesia), 2736 (República Bolivariana de Venezuela), 2737 (Indonesia), 2754 (Indonesia), 2757 (Perú), 2760 (Tailandia) y 2764 (El Salvador) y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2733

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

Queja contra el Gobierno de Albania presentada por los Sindicatos Independientes de Albania (BSPSH)

Alegatos: la organización querellante alega que en 2007 las dos confederaciones sindicales albanesas fueron expulsadas de sus locales impidiéndoseles proseguir con sus actividades. La organización querellante alega asimismo que el Consejo de Ministros aprobó un proyecto de ley, que está previsto presentar al Parlamento para su aprobación en septiembre de 2009, cuyo objeto es confiscar los bienes de todos los sindicatos albaneses

163. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2010 y, en esa ocasión, presentó un informe provisional al Consejo de Administración [358.° informe, párrafos 124 a 157, aprobado por el Consejo de Administración en su 309.ª reunión (noviembre de 2010)].

164. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de mayo-junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que, de conformidad con la norma de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración (1972), el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

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

A. Examen anterior del caso

166. En su reunión de noviembre de 2010, habida cuenta de las conclusiones provisionales del Comité, el Consejo de Administración aprobó las siguientes recomendaciones:

a) el Comité pide al Gobierno que facilite los textos de la nueva ley relativa a los bienes de los sindicatos en la versión que ha sido adoptada, así como de las decisiones núms. 85/2001 y 5/2004 del Tribunal Superior y la decisión núm. 24/2002 del Tribunal Constitucional;

b) el Comité insta al Gobierno, de conformidad con los principios del tripartismo y el diálogo social, a que entable consultas francas y sin trabas con los interlocutores sociales pertinentes, con miras a encontrar una solución mutuamente aceptable y definitiva en relación con los bienes en cuestión, aclarando los derechos y las responsabilidades y garantizando que los sindicatos en el país pueden llevar a cabo sus actividades con pleno

conocimiento de los mismos. Dado que la administración de la propiedad parecía constituir un medio importante por el cual los sindicatos podían funcionar eficazmente y defender los intereses de sus miembros, como lo indicó el Gobierno en su respuesta, el Comité espera que la solución que se encuentre en relación con el derecho de propiedad de los sindicatos permitirá a dichos sindicatos disponer de todos los medios necesarios para proseguir sus actividades sindicales legítimas. Teniendo presentes las consecuencias extremadamente graves que la privación total y definitiva de todo derecho sobre dichos bienes conlleva para la organización querellante y para el movimiento sindical albanés en su conjunto, el Comité pide al Gobierno que entable sin demora las consultas necesarias y que le mantenga informado de los resultados de las mismas, y

c) dada la gravedad de los alegatos de expulsión en 2007 de las dos confederaciones sindicales de sus locales y el impedimento de proseguir con sus actividades habituales, y la importancia que revisten para el caso en su conjunto, el Comité pide a la organización querellante que le proporcione información complementaria y actualizada al respecto, e insta al Gobierno a que responda en detalle a dichos alegatos.

B. Conclusiones del Comité

167. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro.*

168. *En estas condiciones, y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

169. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento, instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical, es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vistas a un examen objetivo de los mismos [véase 1.er informe del Comité, párrafo 31].*

170. *El Comité recuerda que la organización querellante alega en el presente caso la violación del derecho de propiedad de las organizaciones de trabajadores como consecuencia de la adopción de una Ley de Confiscación de los Bienes de todos los sindicatos albaneses.*

171. *El Comité toma nota de que, según una comunicación enviada a la OIT, varios sindicatos albaneses han presentado una queja ante la Corte Constitucional pidiendo la derogación de la ley núm. 10159 de fecha 15 de octubre de 2009 que deroga la «ley núm. 8340/1 de fecha 6 de mayo de 1998 sobre los ajustes de las consecuencias del cumplimiento del decreto núm. 204 de fecha 5 de junio de 1992 sobre las propiedades de los sindicatos», y la suspensión de su aplicación por ser incompatible con la Constitución. El Comité entiende que, en su fallo de fecha 18 de junio de 2010, la Corte Constitucional se pronunció a favor de los sindicatos indicando que la ley núm. 8340/1 de fecha 6 de mayo de 1998 reconoce a los sindicatos como propietarios de las relevantes propiedades adquiridas mediante la aplicación del decreto de 1992, y que, en consecuencia, la ley objeto de contestación infringe el principio de seguridad jurídica y el derecho de los sindicatos a la propiedad.*

172. *El Comité pide al Gobierno que indique sin demora las medidas tomadas o previstas como consecuencia del fallo de la Corte Constitucional de fecha 18 de junio de 2010 que deroga*

la ley núm. 10159 de fecha 15 de octubre de 2009. Lamentando que la organización querellante no haya proporcionado las informaciones solicitadas por el Comité en relación con los alegatos según los cuales en 2007 dos confederaciones albanesas fueron expulsadas de su propiedad, impidiendo el ejercicio de sus actividades normales, el Comité pide al Gobierno que garantice que la organización goza plenamente de sus derechos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución a este respecto.

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide al Gobierno que indique sin demora las medidas tomadas o previstas como consecuencia del fallo de la Corte Constitucional de fecha 18 de junio de 2010 que deroga la ley núm. 10159 de fecha 15 de octubre de 2009, y

b) lamentando que la organización querellante no haya proporcionado las informaciones solicitadas por el Comité en relación con los alegatos según los cuales en 2007 dos confederaciones albanesas fueron expulsadas de su propiedad, impidiendo el ejercicio de sus actividades normales, el Comité pide al Gobierno que garantice que la organización goza plenamente de sus derechos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución a este respecto.

CASO NÚM. 2805

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Alemania presentada por el Freie Arbeiterinnen – und Arbeiter-Union (FAU)

Alegatos: la organización querellante alega que un tribunal local dictó erróneamente una orden en la que desestimaba la condición de sindicato de la organización querellante, impidiendo así que el querellante pudiera llegar a un acuerdo de negociación colectiva con el empleador en el curso de un conflicto laboral, y favoreciendo la demanda del empleador en la que se solicitaba que la organización querellante pagara una multa por el supuesto incumplimiento de la orden

174. La queja figura en comunicaciones del Freie Arbeiterinnen – und Arbeiter-Union (FAU) de fechas 9 de abril, 16 de junio y 21 de agosto de 2010.

175. El Gobierno envió sus observaciones por una comunicación de fecha 11 de octubre de 2010.

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

A. Alegatos de la organización querellante

177. En sus comunicaciones de 9 de abril, 16 de junio y 21 de agosto de 2010, la organización querellante alega que un tribunal local dictó erróneamente una orden en la que desestimaba la condición de sindicato de la organización querellante, impidiendo así que la misma pudiera llegar a un acuerdo de negociación colectiva con el empleador en el curso de un conflicto laboral, y favoreciendo la demanda del empleador en la que se solicitaba que la organización querellante pagara una multa por el supuesto incumplimiento de la orden.

178. Según la organización querellante, el FAU es un sindicato alemán de base y representa a la sección alemana de la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT).

179. La organización querellante indica que, en el curso de un conflicto laboral de su sección de Berlín (ASy-Berlin) con una sala de cine local en relación con un convenio colectivo, un tribunal local denegó a la mencionada sección local del FAU el derecho a la negociación colectiva y otras medidas con fines de negociación colectiva, así como el derecho a autodenominarse sindicato *(«Gewerkschaft»)* o sindicato de base *(«Basisgewerkschaft»).*

180. La organización querellante informa asimismo de que la dirección de la sala de cine local solicitó posteriormente que se impusiera una multa «apreciable» (de hasta 250.000 euros o una pena de prisión) a sus representantes legales por el presunto incumplimiento de una decisión judicial. En una comunicación posterior de fecha 16 de junio de 2010, la organización querellante confirma que la sección de Berlín del FAU había sido condenada a pagar una multa de 200 euros por utilizar el término «sindicato» en sus estatutos locales.

181. En opinión de la organización querellante, tanto las decisiones judiciales como la multa constituyen una clara vulneración de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, que han sido ratificados por Alemania. En su condición de organización relativamente pequeña y de reciente creación, la organización querellante considera que Alemania vulnera los derechos de los sindicatos minoritarios establecidos por la OIT, que sí se garantizan en países como España, Italia o Francia. La organización querellante pone de relieve que, si bien en la actualidad la decisión judicial afecta exclusivamente al FAU de Berlín, bien podría aplicarse a cualquier otra sección del FAU u otras pequeñas organizaciones similares en caso de conflictos laborales.

182. En su comunicación de fecha 21 de agosto de 2010, la organización querellante informa de que se han revocado las medidas cautelares dictadas contra el FAU y que le impedían autodenominarse sindicato o sindicato de base. No obstante, la organización querellante afirma que esa importante decisión no resuelve el problema principal que motiva la queja. El tribunal ha autorizado al FAU a autodenominarse sindicato, dado que de lo contrario estaría vulnerando la libertad de expresión; ahora bien, el FAU sigue sin estar autorizado a actuar como un sindicato. Por ejemplo, no puede emprender acciones sindicales ni tiene derecho a acceder al lugar de trabajo de sus miembros.

183. La organización querellante indica que el FAU tiene derecho a solicitar al tribunal una sentencia declaratoria relativa a su capacidad para suscribir convenios colectivos *(«Tariffähigkeit»)* — y por consiguiente sobre su condición de sindicato. Sin embargo, en

opinión de la organización querellante, este procedimiento contraviene los Convenios núms. 87 y 98 por las razones siguientes:

i) Se trata de un procedimiento largo (hasta dos años) y los costos que implicaría son muy superiores a los de una simple inscripción en el registro; por lo tanto, según la organización querellante, el FAU se vería desproporcionadamente desfavorecido.

ii) Equiparar la obtención de la personería gremial al hecho de tener la capacidad para suscribir convenios colectivos contraviene supuestamente los principios de la OIT relativos a la protección de los sindicatos minoritarios.

184. La organización querellante considera que, si bien los convenios de la OIT permiten a los Estados aprobar leyes que rigen la negociación colectiva, sin duda Alemania se está extralimitando, en la medida en que no hay distinción jurídica entre la negociación colectiva en la empresa y a escala regional — por ejemplo, el número de miembros necesario para que se reconozca a un sindicato la facultad para concluir convenios colectivos varía en función de la región. En opinión de la organización querellante, esto vulnera los convenios de la OIT y es el motivo por el cual el FAU no está autorizado a participar en negociaciones colectivas ni disfruta de ningún derecho sindical.

185. Además, la organización querellante pone de relieve que esto no sólo constituye un problema para el FAU, sino que también ha afectado a otros sindicatos en el pasado (como el GDL). Por último, señala que en la actualidad se está debatiendo una ley que tendría como consecuencia la restricción y el menoscabo del derecho de huelga, habida cuenta de que declararía ilegal la coexistencia de diversos convenios colectivos en una misma empresa *(«Tarifpluralität»)*, situación que el Tribunal Federal de Trabajo autorizó recientemente.

B. Respuesta del Gobierno

186. En su comunicación de 11 de octubre de 2010, el Gobierno declara que la queja es infundada, y que no se han vulnerado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

187. Según entiende el Gobierno, el FAU critica: i) el requisito relativo a la capacidad para suscribir convenios colectivos *(«Tariffähigkeit»)* para que se le reconozca como un sindicato con derecho a suscribir convenios colectivos y convocar huelgas; y ii) la duración del procedimiento con miras a obtener una sentencia declaratoria sobre la capacidad para concluir convenios colectivos en virtud del artículo 97 de la Ley de Tribunales de Trabajo *(«Arbeitsgerichtsgesetz»)*.

188. En relación con el primer punto, en opinión del Gobierno, el Convenio núm. 87 sólo garantiza la libertad sindical y de asociación en términos generales, y no aborda de manera directa la capacidad para concluir convenios colectivos ni la condición de sindicato. El Gobierno indica que la libertad sindical y de asociación a la que se hace referencia en el Convenio queda garantizada en el sistema jurídico alemán por el artículo 9, 3) de la Ley Fundamental, en el que se protege la libertad de constituir una asociación, afiliarse a ella o desafiliarse de ella, y se garantiza institucionalmente el derecho de asociación. Por consiguiente, todos los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, tienen derecho a constituir organizaciones de su elección. Para ello no se requiere autorización del Gobierno ni de ninguna administración. Los trabajadores y los empleadores también tienen derecho a afiliarse a organizaciones de su elección sin necesidad de autorización. No hay restricciones al derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos, a elegir a sus representantes con total libertad, a organizar su administración y actividades y a formular sus programas.

189. Del mismo modo, el Gobierno cree que la capacidad para concluir convenios colectivos y la condición de sindicato tampoco están regulados en el Convenio núm. 98. En Alemania, la promoción de los mecanismos relativos a la negociación voluntaria entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores con miras a regular las condiciones de empleo a través de convenios colectivos, según figura en el Convenio, se ha implementado principalmente a través de la Ley de Convenios Colectivos *(«Tarifvertragsgesetz»).*

190. El Gobierno estima que facultar a las organizaciones para que participen en la negociación colectiva sólo es compatible con el derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación si éstas son capaces de dar forma y coherencia a la vida laboral a través de convenios colectivos y dentro del margen previsto por el sistema jurídico. En su opinión, no se puede censurar el hecho de que la capacidad de las organizaciones de trabajadores para concluir convenios colectivos esté sujeta a ciertos requisitos mínimos, como una estructura organizativa mínima, que permita que la organización desempeñe sus tareas, y la capacidad de afirmarse frente a sus interlocutores sociales, lo que garantiza que estos últimos no puedan rechazar de plano una oferta de negociación. Sólo se puede lograr un equilibrio de intereses a través de un convenio colectivo si la organización de trabajadores es tan eficaz que el empleador se ve obligado a negociar y concluir un convenio colectivo; de otro modo, todo dependería de la buena voluntad del empleador.

191. El Gobierno subraya que, incluso si la organización de trabajadores aún no tiene capacidad para autoafirmarse, sigue siendo una asociación protegida por el derecho fundamental de la libertad sindical y de asociación. La constitución y actividad de la asociación seguirá siendo libre. No se impide que los trabajadores se unan a una asociación y contribuyan para que ésta adquiera la capacidad necesaria para autoafirmarse.

192. En lo referente al segundo punto, el Gobierno afirma que, en un Estado social regido por el Estado de Derecho, como es la República Federal de Alemania, quien considere que sus derechos han sido vulnerados deberá acudir a los tribunales en caso de litigio. Ahora bien, el acceso a los tribunales no excluye que la ley prevea honorarios para el uso del sistema judicial, cuyo monto se establece con arreglo a la escala del litigio.

C. Conclusiones del Comité

193. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante alega que un tribunal local dictó erróneamente una orden en la que desestimó la condición de sindicato de la organización querellante, impidiendo así que la misma pudiera llegar a un acuerdo de negociación colectiva con el empleador en el curso de un conflicto laboral, y favoreciendo la demanda del empleador en la que se solicitaba que la organización querellante pagara una multa por el supuesto incumplimiento de la orden.*

194. *El Comité toma nota de que la organización querellante indica que, en el curso de un conflicto laboral con una sala de cine local en relación con un convenio colectivo, un tribunal local denegó al FAU de Berlín el derecho a la negociación colectiva y otras medidas con fines de negociación colectiva (en particular, el boicot), así como el derecho a autodenominarse sindicato («Gewerkschaft»). Si bien la medida cautelar que le impedía autodenominarse sindicato ha sido revocada en nombre de la libertad de expresión, el FAU de Berlín sigue sin estar autorizado a actuar como un sindicato (por ejemplo, respecto de la negociación colectiva, las acciones sindicales o el acceso al lugar de trabajo de sus miembros); a partir de la información de que dispone, el Comité toma nota de que, al carecer de la condición jurídica de sindicato, el FAU de Berlín no está facultado para participar en las reuniones del comité de empresa. Además, toma nota de que la organización querellante señala que el FAU de Berlín tiene derecho a solicitar al tribunal una sentencia declaratoria relativa a su capacidad para concluir convenios colectivos («Tariffähigkeit») — y por consiguiente sobre su condición de sindicato; no*

obstante, el procedimiento sería largo (hasta dos años) y los costos que implicaría serían muy superiores a los de una simple inscripción en el registro. En opinión de la organización querellante, equiparar la obtención de la personería gremial al hecho de tener la capacidad para concluir convenios colectivos contraviene los principios de la OIT. Además, no hay distinción jurídica entre la negociación colectiva en la empresa y a escala regional — por ejemplo, el número de miembros necesario para que se reconozca a un sindicato la facultad para concluir convenios colectivos varía en función de la región. Por último, la organización querellante señala que se está debatiendo una ley por la que se declararía ilegal la coexistencia de diversos convenios colectivos en una misma empresa («Tarifpluralität»).

195. *El Comité toma nota de la opinión del Gobierno, según la cual la queja es infundada y no se han vulnerado los Convenios núms. 87 y 98, dado que únicamente garantizan la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en términos generales, y no abordan directamente la capacidad para concluir convenios colectivos ni la condición de sindicato. El Comité toma nota de que el Gobierno estima que facultar a las organizaciones para que participen en la negociación colectiva sólo es compatible con el derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación si éstas son capaces de dar forma y coherencia a la vida laboral a través de convenios colectivos y dentro del margen previsto por el sistema jurídico. En su opinión, no se puede por tanto censurar el hecho de que la capacidad de las organizaciones de trabajadores para concluir convenios colectivos esté sujeta a ciertos requisitos mínimos, como una estructura organizativa mínima, que permita que la organización desempeñe sus tareas, y la capacidad de afirmarse frente a sus interlocutores sociales, lo que garantiza que estos últimos no puedan rechazar de plano una oferta de negociación. Sólo se puede lograr un equilibrio de intereses a través de un convenio colectivo si la organización de trabajadores es tan eficaz que el empleador se ve obligado a negociar y suscribir un convenio colectivo; de otro modo, todo dependería de la buena voluntad del empleador.*

196. *El Comité observa que el presente caso versa esencialmente sobre una cuestión de reconocimiento jurídico de la condición de un sindicato con capacidad para concluir convenios colectivos y las consecuencias negativas que acarrea su no reconocimiento.*

197. *A este respecto, el Comité siempre ha considerado que prever la designación del sindicato más representativo como interlocutor exclusivo en las negociaciones no tiene por qué ser incompatible con el artículo 3 del Convenio núm. 87 (según el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción sin intervención de las autoridades públicas). No obstante, el Comité ha señalado en varias ocasiones que 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 decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 962].*

198. *En este contexto, el Comité observa que, en la jurisprudencia tradicional pertinente (más recientemente confirmada por el Tribunal Federal del Trabajo en su fallo de 28 de marzo de 2006), para gozar de la condición jurídica de sindicato («Gewerkschaft»), las asociaciones de trabajadores deben cumplir unos requisitos mínimos para obtener la capacidad de concluir convenios colectivos: i) en virtud de sus estatutos, tener como objetivo perseguir los intereses de sus miembros en su calidad de empleados; ii) estar dispuestos a concluir convenios colectivos; iii) estar constituidos libremente, carecer de adversarios y ser independientes; iv) estar organizados a un nivel superior al del lugar de trabajo; v) reconocer como vinculante la legislación vigente en materia de negociación colectiva; y vi) ser capaces de cumplir con sus deberes de interlocutor en la negociación*

de manera efectiva, lo que implica una cierta firmeza frente al interlocutor social, una posición de fuerza y una cierta eficiencia en la organización. El Comité entiende que, según la jurisprudencia, la capacidad para concluir convenios colectivos en el ámbito de competencia reivindicado es una e indivisible. Para este fin, basta con que la firmeza y eficiencia organizativa del sindicato no sean insignificantes, por lo menos en parte del ámbito de competencia reivindicado. No existe la capacidad parcial para concluir convenios colectivos, limitada a determinadas regiones, profesiones o sectores. No basta con poseer firmeza y eficiencia organizativa frente a una empresa o empleador. La firmeza y la eficiencia organizativa de la asociación de trabajadores se pueden evaluar en función del número de sus miembros, la capacidad para ejercer presión sobre el empleador debido al grado de especialización de sus miembros o el hecho de que haya negociado ya convenios colectivos. Por consiguiente, sólo las asociaciones de trabajadores con capacidad para negociar convenios colectivos disfrutan de la condición de sindicato («Gewerkschaft»). El derecho a emprender acciones sindicales (incluida la huelga, el boicot, etc.) está intrínsecamente vinculado a la capacidad para negociar convenios colectivos («Tarifverträge»). Ahora bien, las asociaciones de trabajadores que no gocen de esa capacidad también están amparadas por el artículo 9, 3) de la Ley Fundamental, por el que se consagra el principio de la libertad sindical y de asociación.

199. *En el caso que nos ocupa, el Comité observa que el Tribunal de Trabajo de Berlín y la Audiencia Territorial de Trabajo, en sus respectivos fallos de 7 de octubre de 2009 y 16 de febrero de 2010, se pronunciaron sobre la base de criterios objetivos y preestablecidos. En particular, el Comité toma nota de que los tribunales sostuvieron que, habida cuenta de que el ámbito de competencia del FAU de Berlín declarado en sus estatutos era la ciudad de Berlín, y que el número de miembros era de unos 100 (lo que significaba que el grado de organización se situaba ligeramente por encima del 0 por ciento), el FAU de Berlín no poseía los atributos de firmeza y eficiencia organizativa necesarios para ser capaz de concluir convenios colectivos. Si bien el tribunal reconocía que, al tratarse de una organización de reciente creación, su firmeza y eficiencia organizativa sólo podían evaluarse con carácter provisional, nada indicaba que el FAU de Berlín pudiera adquirir la capacidad para negociar convenios colectivos en un futuro próximo. De la sentencia dictada al respecto, el Comité toma nota de que el hecho de que el FAU de Berlín hubiera demostrado una firmeza considerable frente a la sala de cine local Babylon Berlin no bastaba para establecer la capacidad de concluir convenios colectivos, dado que se trataba de un empleador individual con cerca de 30 trabajadores, y por consiguiente no representaba una parte no desdeñable del ámbito de competencia reivindicado, esto es, la ciudad de Berlín.*

200. *El Comité observa también, a partir de la jurisprudencia tradicional pertinente, que en caso de denegación de la capacidad para concluir «Tarifverträge» (convenios colectivos con disposiciones contractuales sobre los derechos y obligaciones recíprocos de las partes y disposiciones normativas con efecto directo y obligatorio sobre todas las relaciones de trabajo vinculadas por dicho convenio), la organización de trabajadores afectada tiene no obstante el derecho de negociar con el empleador o una organización de empleadores acuerdos en beneficio de terceros, que carecen de efectos normativos y exigen que se firme el acuerdo correspondiente entre el empleador y el empleado. En esas circunstancias, el Comité considera que el no reconocimiento por parte del tribunal, sobre la base de criterios objetivos y preestablecidos, de la organización querellante como sindicato con capacidad para concluir convenios colectivos con efectos normativos, no constituye una vulneración de los principios de la libertad sindical y de asociación, tanto más cuanto que la organización querellante podría volver a solicitar al tribunal el reconocimiento de su capacidad si cambiaran las circunstancias.*

201. *En lo referente a las consecuencias negativas causadas por la denegación de ese reconocimiento y, en particular, la alegación relativa a que la organización querellante no*

está autorizada a actuar como un sindicato, el Comité observa que, si bien el tribunal no ha reconocido al FAU de Berlín la condición oficial de «Gewerkschaft» (sindicato), éste sigue considerándose, según el Gobierno, como una asociación protegida por el derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación consagrado en el artículo 9, 3) de la Ley Fundamental alemana, lo que implica que tanto su constitución como sus actividades son libres y que los trabajadores tienen derecho a afiliarse a la misma. Considerando que, con independencia de la diferencia en los términos utilizados a escala nacional, el FAU de Berlín es una organización de trabajadores contemplada en el marco del Convenio núm. 87, el Comité destaca la importancia que concede al hecho de que las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 359]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para garantizar que el FAU de Berlín pueda desempeñar actividades que le permitan ampliar y defender los intereses de sus mandantes, de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, en particular expresar su opinión en público, acceder al lugar de trabajo de los miembros del sindicato y, en caso de que goce de representatividad en la empresa en cuestión, participar en las reuniones del comité de empresa.*

202. *Por último, en lo relativo a la indicación de la organización querellante de que actualmente se está debatiendo una ley por la que se declararía ilegal la coexistencia de diversos convenios colectivos en una misma empresa («Tarifpluralität»), el Comité entiende que la iniciativa legislativa mencionada está paralizada. Si ésta se reiniciara, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier avance al respecto directamente a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.*

Recomendaciones del Comité

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

a) recordando los principios y consideraciones relativas a los derechos de los sindicatos minoritarios mencionados en sus conclusiones, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para garantizar que el FAU de Berlín pueda desempeñar actividades que le permitan ampliar y defender los intereses de sus mandantes, de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, en particular expresar su opinión en público, acceder al lugar de trabajo de los miembros del sindicato y, en caso de que goce de representatividad en la empresa en cuestión, participar en las reuniones del comité de empresa, y

b) el Comité pide que, en caso de que prosperara la iniciativa legislativa por la que se declararía ilegal la coexistencia de diversos convenios colectivos en una misma empresa («Tarifpluralität»), el Gobierno proporcione información sobre cualquier avance al respecto directamente a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

CASO NÚM. 2788

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

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (AGMER) apoyada por la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA)

Alegatos: la organización querellante alega falta de buena fe de parte de las autoridades en las negociaciones paritarias del sector de la educación en la provincia de Entre Ríos, objeta la decisión de las autoridades de la provincia de descontar los salarios de los días de huelga y alega que se sancionó a los directivos docentes que no comunicaron la nómina de los docentes que se adhirieron a la huelga y que se inició una denuncia penal por desobediencia judicial de una orden judicial de conciliación

204. La queja figura en una comunicación de la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (AGMER) de fecha 8 de junio de 2010. La Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) apoyó la queja.

205. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 24 de mayo de 2011.

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

A. Alegatos del querellante

207. En su comunicación de 8 de junio de 2010, la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (AGMER) manifiesta que es una entidad con personería gremial otorgada por resolución núm. 505 (MTYSSN) de fecha 22 de junio de 1993 y que se encuentra inscripta bajo el registro núm. 1518 como entidad gremial del primer grado, con ámbito de actuación en el territorio de la provincia de Entre Ríos, República Argentina. Indica asimismo que se encuentra afiliada a la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), que es una entidad gremial de segundo grado (federación), con ámbito de actuación en todo el territorio de la República Argentina.

208. Indica la AGMER que el Gobierno ratificó el Convenio núm. 87 y los Convenios núms. 154 y 151. Añade que la Constitución Nacional de Argentina, en su artículo 14 bis, garantiza a los gremios, como derecho fundamental, el derecho de huelga y que el segundo párrafo del artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, por su parte, le otorga

carácter constitucional a una serie de tratados internacionales de derechos humanos, entre los cuales se encuentran los Pactos de Nueva York de 1966, por cuyo intermedio se reconoce con idéntico rango a los Convenios núms. 87, 151 y 154. El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece además, específicamente, que los Estados partes se comprometen a garantizar el derecho de huelga (artículo 8.1, d). Cierra este círculo de protección de la libertad sindical el primer párrafo del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional que le otorga jerarquía supralegal al resto de los tratados internacionales, entre ellos a los convenios de la OIT.

209. Asimismo, la Constitución Nacional establece el sistema representativo, republicano y federal, y, por ende, cada estado provincial tiene facultades legislativas y con referencia a la negociación colectiva de la administración pública, necesariamente debe ser legislado su procedimiento de convocatoria, de acuerdo a la normativa de cada una de ellas. Añade la organización querellante que la Constitución de la provincia de Entre Ríos reconoce que «Los derechos, declaraciones y garantías enumerados en la Constitución Nacional y que esta Constitución da por reproducidos, no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo, de la forma republicana de gobierno y que corresponden al hombre en su calidad de tal...» (artículo 5). Así, se verifica la incorporación y respeto de los derechos contenidos en la Constitución Nacional en el ámbito de la provincia y, entre ellos, los derechos de asociación y libertad sindical, los convenios colectivos, el derecho de huelga y las garantías al fuero sindical de los representantes gremiales.

210. En este sentido, la provincia de Entre Ríos ha modificado su Constitución entrando a regir en noviembre de 2008 dichas modificaciones y, entre otras garantías, sancionó la del artículo 82 que dispone: «El trabajo es un derecho que el Estado protege e impulsa.». En especial, se establece en la misma norma: *a)* la negociación colectiva garantizando los principios de irrenunciabilidad, progresividad, primacía de la realidad, indemnidad y, en casa de duda, interpretación a favor del trabajador; *b)* «El marco regulatorio general del empleado público provincial y municipal con participación de los trabajadores, que asegurará el cumplimiento de normas sobre higiene, seguridad y prevención de infortunios...». La organización querellante considera que a pesar de estar claramente definido el plexo normativo y los derechos que poseen todos quienes se desempeñan como empleados del estado de la provincia de Entre Ríos, como se verá, en el caso particular de los docentes, se han vulnerado ostensible y reiteradamente tales derechos y garantías.

211. La organización querellante señala que durante el año 2008 se dispusieron y cumplieron medidas de acción directa orgánicamente resueltas por la AGMER y por las demás entidades gremiales representativas de docentes, que se fundaron en la búsqueda de una legítima recomposición de los salarios, entre otras reivindicaciones laborales que vienen sosteniéndose desde hace muchos años. A estas medidas ajustadas a la legalidad y a los estatutos sindicales y notificadas a la autoridad laboral, adhirieron voluntaria y masivamente los docentes entrerrianos, absteniéndose de prestar tareas, ejercitando el derecho constitucional directamente operativo de huelga, consagrado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y demás normas de mención.

212. Estas medidas fueron de neto carácter reivindicativo y persiguieron el afianzamiento de la garantía constitucional de una «retribución justa» para el conjunto de los trabajadores a quienes las entidades gremiales del sector representan. No obstante constituir estas acciones sindicales «medidas legítimas de acción sindical» (enmarcadas en la ley núm. 23551), el gobierno de la provincia de Entre Ríos y el Consejo General de Educación, emitieron una serie ininterrumpida, mensual y periódica de normas atentatorias contra el derecho de huelga que tuvieron como finalidad: 1) efectuar descuentos salariales sobre quienes ejercieran este derecho; 2) perseguir a los directivos que no se avinieran a «pasar la lista» o nómina de los docentes adheridos a la huelga, para poder con ello

efectivizar los descuentos, y 3) dejando asentada la anotación en el legajo personal de cada uno de los docentes sancionados.

213. Indica la organización querellante que fueron públicas las innumerables reuniones realizadas entre los gremios docentes y las autoridades educativas de la provincia, las del área económica y con el propio Gobernador, tendientes a lograr un reajuste en los haberes que coloque a los maestros y profesores en condiciones de prestar sus servicios con dignidad. Todas estas tratativas lisa y llanamente fracasaron en tanto las reuniones se celebraban sin ninguna propuesta tendiente a recomponer verdaderamente los salarios y garantizar las condiciones dignas y seguras de labor. Ante el fracaso de las tratativas, las medidas de fuerza fueron decretadas por mandato de las asambleas de los trabajadores docentes y actuando conforme expresas disposiciones estatutarias, legales y constitucionales.

214. Según la organización querellante, la realidad, es que más allá de los discursos que expresan el «respeto» de las autoridades públicas hacia el derecho de huelga, los mismos no son más que meras declamaciones sin sustento en la práctica gubernamental ya que por el contrario, la normativa estatal dictada en forma concomitante materializa todo lo contrario al concretar con los descuentos salariales por días de huelga una real y sustancial afectación de los salarios docentes. Se verifica de esta manera una sanción de carácter pecuniario, absolutamente ilegal, ante la falta de declaración de ilegalidad de las medidas adoptadas, ya que las mismas fueron adoptadas en la más absoluta legalidad. Esta conducta es inadmisible e incompatible en un Estado democrático de derecho, ya que a través de sucesivas acciones, como las públicas advertencias del Fiscal del Estado de que los docentes serian pasibles de sumarios y cesantías, se apuntó a neutralizar el derecho de huelga infundiendo temor a ser pasibles de sumarios y las consiguientes sanciones disciplinarias para quienes ejercieran tal derecho.

215. Considera la organización querellante que la conducta desplegada desde los ámbitos oficiales, fue ilegal e intimidatoria, por consumar un avasallamiento del derecho de huelga, sin que se haya peticionado ni declarado la ilegalidad de dichas acciones y sin que — conforme lo exige el artículo 9 de la ley núm. 14786 — haya habido intimación a los docentes a retomar sus tareas habituales. Ante el agotamiento de las tratativas para la superación del conflicto y ante la inconmovible, infundada y reticente actitud asumida por el estado de la provincia de Entre Ríos a cumplir con sus obligaciones, se desarrollan las medidas de fuerza dispuestas por los sindicatos.

216. Afirma la organización querellante que, por toda respuesta, ante dichas medidas que obviamente contaron con el masivo acompañamiento de los docentes, las autoridades provinciales procedieron al dictado de normas tendientes a efectuar descuentos por los días de paro. Se agravia con ello al colectivo de los docentes de la provincia con disposiciones claramente atentatoria de la garantía constitucional. Así las cosas, el descuento dispuesto por el Estado, más allá de cualquier afirmación dogmática desprovista de fundamentos, configura una «penalización» en violación a un derecho que debe ser fuertemente garantizado. Señala el querellante que por ello denuncia, ante el Comité, con base constitucional y supranacional, lo afirmado en los considerandos de la resolución núm. 3217, del Consejo General de Educación: «Que de verificarse la no prestación del mismo (refiere al servicio laboral) corresponde no abonar remuneraciones por el tiempo en que los servicios han dejado de prestarse y en proporción al tiempo de la retención efectuada.».

217. Considera la organización querellante que la penalización por la adhesión individual a las medidas de fuerza orgánicamente dispuestas resulta ilegal, ya que como antecedente y sustento de las medidas de acción sindical existe un previo incumplimiento del estado provincial al mandato constitucional de actualizar los salarios por costo de vida, previsto

en el texto constitucional de 1933 y en el actual texto reformado. Debe hacerse hincapié en que el principio de legalidad debe presidir todos los actos de gobierno y constituye la garantía básica para la consolidación de un Estado democrático de derecho. Los descuentos materializados constituyen una sanción administrativa y, por ello, una expresión del poder sancionatorio y punitivo del Estado, que afecta el derecho de huelga, de indiscutida matriz constitucional.

218. Señala la organización querellante que existe un trámite reglado en la Argentina que se encuentra instituido por una ley nacional y vigente (ley núm. 14786) para lograr la solución de los conflictos colectivos de intereses que no tengan solución entre las partes, y que este trámite no ha sido observado por la administración provincial, lo que convierte su actuar en ilegal. El estado provincial consuma como «practica» una vía de hecho, consistente en descontar de los salarios los días en que los docentes llevaron a cabo medidas de fuerza, sin garantizar el debido proceso y sin abrir instancias de determinación de las causas por las cuales dichas medidas se realizan.

219. La organización querellante manifiesta que son frecuentes las malas prácticas laborales del estado provincial entrerriano y del Consejo General de Educación, que en reiteradas oportunidades incluso, han mal utilizado la herramienta negocial (Ley núm. 9624, de Paritarias Docentes) procurando sólo frenar las medidas de fuerza. Según el querellante, ello se demuestra en el hecho de que concurren sin propuestas salariales reales y, cuando ha concedido escasos e insuficientes aumentos salariales, éstos han sido no remuneratorios ni bonificables, sin incidencia sobre los haberes de los pasivos (sumas en negro que no hacen sino degradar el salario docente, hoy compuesto por varios ítems en negro que no tributan aportes ni cargas). Tampoco se han atendido los reclamos de condiciones dignas de labor, lo que se evidencia en el estado calamitoso de la infraestructura escolar, como así también en la insuficiencia de partidas para comedores escolares y de limpieza.

220. El accionar administrativo en este caso consumó una vía de hecho, ya que no sólo procedió sin respetar el derecho a defensa ni garantizar el debido proceso sustantivo, sino que además, al tiempo de dictar la resolución núm. 3217 que dispuso los descuentos, no se había dictado la conciliación obligatoria peticionada por el propio Estado a través del CGE, ni judicialmente se había intimado a los gremios a que dejaran sin efecto las medidas de fuerza. De ese modo, los actos administrativos que pretenden servir de fundamento jurídico para el descuento se encuentran viciados de nulidad por ser inmotivados y de inexistente fundamentación. Según el querellante, se aplica un descuento compulsivo, arbitrario, carente de razonabilidad, consignándose en los recibos de haberes: «Descuento Días no Trabajados», sin que previamente haya existido declaración de ilegalidad de la huelga decretada, sin que se haya dictado la conciliación obligatoria, y sin haberse intimado a los gremios al cese de aquellas medidas. En concreto, sin haberse esperado el pronunciamiento judicial y avasallando las garantís de los docentes, sujetos pasivos de una vía de hecho. Pero no sólo ello, sino que se aplica el descuento como «sanción administrativa» sin estar ello previsto en ninguna norma fundante de la potestad administrativa. La ley nacional núm. 14786, que instituye un procedimiento administrativo previo de necesario cumplimiento, en su artículo 9 es terminante, al disponer en su segunda parte: «La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción, por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación.».

221. Indica la organización querellante que debe advertirse que la intimación a los trabajadores huelguistas a retomar las tareas abandonadas constituyen el modo de excluir la garantía que asegura el derecho de huelga. Sin el cumplimiento de dicha intimación por parte de la autoridad — judicial o administrativa — no es posible operativizar una sanción como es el descuento de haberes, ya que en tal caso, la actuación administrativa violenta el principio

de razonabilidad y fundamentalmente violenta el principio de jerarquía normativa del artículo 31 de la Constitución Nacional. Considera asimismo el querellante que tanto el Gobierno de la provincia como el Consejo General de Educación violentaron sus propios actos, ya que recurrieron a la justicia para que las medidas de fuerza cesaran y, antes del pronunciamiento judicial, dictaron actos administrativos a través de los cuales pretenden legitimar los descuentos arbitrariamente concretados. La ausencia de previsión normativa que legitime los descuentos por días de paro surge con evidencia del texto mismo de la directiva núm. 30 del año 2007 del poder ejecutivo de la provincia, acto administrativo de inferior rango que en modo alguno puede sustentar el accionar estatal. A tal punto que el objeto de dicho acto es «impartir instrucciones sobre descuentos de haberes por adopción de medidas de fuerza realizadas por agentes de la administración pública provincial», sin que dichas «instrucciones» se sustenten en una norma fundante del orden jurídico. Por eso, la organización querellante considera que la citada directiva es un mero arbitrio, un capricho del poder ejecutivo, teñido de arbitrariedad, correspondiendo su condena.

222. Afirma el querellante que el estado provincial entrerriano y el Consejo General de Educación no sólo vulneran la garantía del derecho de huelga al proceder al descuento de los días sin asegurar el debido proceso legal, sino que incumplen los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado nacional, desconociendo y avasallando lo que se ha obligado a cumplir y debe cumplir so pena de incurrir en responsabilidad internacional, resultando más que evidente que se consuma un accionar carente de justificación, de toda razonabilidad y desprovisto de toda legalidad. Por su parte, la circular núm. 02/07, referida al tema «Información días de paros de todos los agentes dependientes del CGE», y destinada a las supervisiones departamentales por el Departamento Ajuste y Liquidaciones del CGE, expresa, al referir a las inasistencias de los docentes por adhesión a medidas de fuerza, lo siguiente: «En el caso que nos ocupa, se trata de una inasistencia, justificada por una medida de acción directa, es decir no es una licencia que pide el docente, sino que es una no concurrencia a su lugar de trabajo...». Dicha circular implementó un sistema administrativo para los casos en que los docentes inasisten por adhesión a medidas de fuerza, no obstante lo cual, para el organismo educativo, la falta de huelga es — literalmente — una «inasistencia justificada por una medida de acción directa». Debe quedar claro que no puede el estado provincial, que es el empleador de los docentes, calificar de legal o de ilegal una medida de fuerza, ya que carece de potestad y, aún, de competencia para ello, ya que al hacerlo asume el doble rol de juez y parte, no pudiendo pretender resolver un conflicto en base a sus propias normas por las cuales censura toda huelga con una errónea e irracional calificación de ilegalidad. Ni siquiera puede la autoridad administrativa del trabajo calificar las medidas de acción directa, decisión sólo reservada a los jueces.

223. Es absolutamente claro que proceder al descuento de haberes sin remover la garantía que rodea al derecho de huelga consuma una inadmisible restricción a dicho derecho, arrogándose el poder ejecutivo provincial potestades que no tiene. En el caso de los docentes afectados por los descuentos practicados en sus haberes, conspira contra la integridad del salario, de indudable naturaleza alimentaria, afectando con ello también indebidamente, el derecho de propiedad cuya inviolabilidad garantiza el artículo 17 de la Constitución Nacional. El estado provincial no sólo incumple su deber de abonar una «justa remuneración», que debe ser actualizada por el costo de la vida, sino que decididamente violenta el contrato existente entre la administración y sus agentes, que no encuentra sustento legal.

224. Indica la organización querellante que tanto la jurisprudencia nacional como la provincial han hecho hincapié en las distintas consecuencias que una huelga puede acarrear para los trabajadores que adhieren a ella, según haya habido o no declaración de ilegalidad o ilicitud de la misma. Así, por ejemplo se sostuvo en autos «Asociación Docente ADEMYS contra GCBA sobre otros procesos incidentales, Cámara de Segunda Instancia en lo CA y

T – sala II, expediente núm. 33972/1» que «... 1.- Que el juez de grado admitió la medida precautoria solicitada por ADEMYS con la finalidad de que la administración se abstuviera de realizar cualquier acto o hecho que, como consecuencia de las medidas de fuerza adoptadas por el sector docente los días 17 y 18 de septiembre de 2008; 1, 2, 15, 16 y 21 de octubre de 2008; 18 y 19 de noviembre de 2008; 17, 18, 25 y 31 de marzo y 1.º y 22 de abril de 2009, importe afectar la percepción íntegra de sus salarios». Y, por tanto, ordenó la inmediata restitución de las sumas que hubieran sido retraías por tal motivo.

225. Afirma la organización querellante que en el presente caso, la huelga ha sido lícita desde que faltó la declaración de ilicitud o ilegalidad, y al ser lícita debe ser amparada por el orden jurídico y, también por ser licita, no puede acarrear perjuicio para los trabajadores que se adhirieron a ella.

226. Añade la organización querellante que rige desde el año 2005 en la provincia de Entre Ríos, la ley núm. 9624 en la cual se dispone: «Instituyese la Convención Colectiva de Trabajo Docente entre el Consejo General de Educación de la provincia de Entre Ríos, en su carácter de empleador y las asociaciones de trabajadores con personería gremial de la actividad docente, a fin de convenir condiciones de trabajo, salarios y todo lo concerniente a la relación laboral de los trabajadores docentes...» (artículo 1). Esta ley, que resultó ser una conquista de los trabajadores docentes de la provincia, no obstante ser clara en su procedimiento, ha sido en varias oportunidades interpretada y utilizada por los gobiernos de la provincia y el CGE de manera distorsionada y extorsiva (especialmente durante los conflictos laborales de mediados de 2008 y de comienzos del año 2009).

227. Durante el año 2008 sucedieron hechos que constituyen una reiteración de prácticas desleales y antisindicales de idéntico procedimiento que las ocurridas durante el año 2009. Fue de público y notorio que la AGMER, tenía planificado realizar un congreso de la entidad en el que se tomarían decisiones relacionadas con futuras medidas de fuerza el día 4 de julio de 2008. Ahora bien, a pesar de estar absolutamente enteradas las autoridades del CGE y del gobierno provincial, de la realización de este cónclave el día 4 de julio, ese mismo día la Presidenta del Consejo General de Educación presentó su solicitud de convocatoria a reunión de paritarias lo que, sorprendentemente fue aceptado por el organismo administrativo, disponiendo la convocatoria y notificación a las entidades gremiales. Esta notificación arribó al sindicato luego que fueran definidas las medidas de fuerza de que da cuenta la copia de las resoluciones del congreso. El sindicato rechazó la convocatoria por considerarla de mala fe por parte del empleador, atento que los mismos violentaron las previsiones contenidas en el artículo 6 de la Ley de Paritarias núm. 9624 antes citada en cuanto reza: «Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones: *a)* la concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes… *e)* la realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.».

228. Según los querellantes, ninguna de las premisas precitadas se cumplió. A su juicio, surge palmaria la mala fe de una citación interesada el mismo día en que se iban a tomar decisiones anunciadas previamente por todos los medios públicos de la provincia y, como si esto fuera poco, habiendo el propio Estado incurrido en la total omisión de alcanzar propuesta salarial antes del 30 de junio de 2008. Por otra parte, se advierte también que ni el CGE ni el gobierno provincial realizaron los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos, simplemente mantuvieron silencio y luego, el día que se tomarían decisiones por las entidades gremiales, se requirió la apertura del proceso paritario. Como si esto fuera poco, ante la notificación del rechazo manifestado por las entidades gremiales, la Presienta del CGE recién 20 días después le solicita al Director de la Dirección Provincial del Trabajo que reitere la convocatoria, la que nunca ocurrió, no advirtiéndose las razones de tal omisión por parte del organismo administrativo. Es preciso aclarar que el Director de la

DPT poseía amplias facultades para volver a citar a las partes, en tanto el proceso de negociación jamás se inició, en virtud de la probada mala fe del empleador. Hasta aquí es factible asumir que el procedimiento negocial o paritario previsto en la ley, al que la misma lo dotó de instancias específicas, no había dado inicio.

229. Señala la organización querellante que se llega así a lo que constituye el meollo de la acción antisindical. El Consejo General de Educación, a pesar de encontrarse absolutamente claros los pasos que debía dar, se presentó ante la justicia laboral solicitando que se dictara la conciliación obligatoria, dando origen a las actuaciones «El Consejo General de Educación C/Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos y Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica S/Conciliación Obligatoria Ley núm. 9624» que tramita ante el Juzgado en lo Laboral núm. 3 de Paraná. La jueza laboral dicta, en forma total y absoluta errónea, la conciliación obligatoria para lo cual consideró «… del expediente núm. 915216 — tramitado ante la Dirección Provincial del Trabajo — surge la sustanciación de las diversas etapas que desde la actuación normativa importa considerar por un lado la existencia de un conflicto colectivo con los alcances de la descripción legal y por el otro, la convocatoria a la audiencia de conciliación y su fracaso... Que, en este contexto, y en observancia del dispositivo legal citado, el Director de la Dirección Provincial del Trabajo — previa comunicación de las medidas de acción directa y la petición en tal sentido formulada por la Presidenta del Consejo General de Educación — dispone mediante resolución fechada el día 4 de julio, convocar a la comisión negociadora para el día 28 de julio. Anoticiadas las organizaciones gremiales éstas se pronuncian rechazando tal llamamiento al acuerdo — actitud de renuncia que, más allá de las razones fundantes de tal repulsa cuyo examen excede el marco de ponderación que trae la norma, implica en el facto el declinamiento de la continuidad del diálogo y en tal sentido se erige como un acto — la no concurrencia — de clausura de la instancia administrativa, para operativizar a favor de aquéllas la «libertad de ejercer los derechos que les competen»... y dándose en la especie los supuestos previstos en el artículo 16 de la ley núm. 9624...».

230. Añade el querellante que hay que agregar que constituyendo otra clara demostración de actuación desleal y de mala fe, el CGE solicitó la conciliación obligatoria ante la justicia el día 26 de agosto de 2008, es decir, un día antes del comienzo de las medidas de fuerza (paros) que se concretarían los días 27, 28 y 29 de agosto de 2008. Es decir, un mes más tarde de la fijada por la Dirección Provincial del Trabajo (era para el día 28 de julio de 2008), el CGE pide la conciliación fundándose en una decisión del congreso de la AGMER (rechazo de la convocatoria a paritarias en sede administrativa) comunicada por la organización sindical en fecha 8 de julio de 2008 o sea un mes y veinte días antes del pedido ante la justicia. Ante esta resolución judicial, la AGMER interpuso un recurso de apelación que fue concedido por el juzgado actuante, es decir, la decisión judicial no fue consentida y, por lo mismo, no se encontraba firme.

231. Según la organización querellante, el gobierno provincial no tenía, al momento de solicitar la medida judicial el día 26 de junio de 2008, ninguna propuesta para realizar. Entonces, cabe preguntarse cuál era el objetivo central y principal de instar un procedimiento de negociación colectiva por parte del ejecutivo provincial, si su contraoferente le había respondido que la propuesta era insuficiente y éste a su vez, afirmó que no había ninguna mejora ni posibilidad de que ello ocurra. La respuesta es obvia, la única intención es utilizar el mecanismo paritario para frenar las medidas de acción directa decididas por las entidades gremiales. Se advierte que desde el inicio del trámite la conducta asumida por las autoridades podría encuadrarse como de mala fe, en tanto ya conocía certeramente la respuesta que se le daría por el sector de los trabajadores. No obstante ello, los docentes de la provincia, avenidos desde larga data al diálogo decidieron participar de la comisión negociadora con el propósito, lógicamente, de obtener un resultado diferente al que

lamentablemente por la actuación de la patronal se arribó y que consiste en el fracaso total del proceso de negociación en la instancia administrativa.

232. Según el querellante, la mala fe se advierte no solamente en la solicitud de convocatoria a paritarias como se expresara, sino también en todo el desarrollo de la negociación llevada adelante en la sede administrativa. Indica la AGMER que el día 11 de marzo de 2009 concurre la patronal y manifiesta que la propuesta es «… aumento salarial que involucra la erogación mensual de aproximadamente siete millones de pesos…». Siendo exactamente la misma propuesta salarial ya rechazada por los gremios del sector, los miembros paritarios por la AGMER incorporaron entre otros, como punto: «Abrir discusión presupuestaria y salarial, teniendo en consideración que el congreso de la entidad ya rechazó por insuficiente la propuesta que le formulara el gobierno de la provincia en fecha 26 de febrero de 2009, idéntica a la que se expresa en este acto, referida a un aumento que involucre la erogación mensual de siete millones de pesos aproximadamente…», a lo que los miembros paritarios representantes del Consejo General de Educación manifestaron la necesidad de contar con un cuarto intermedio para brindar respuesta a los puntos incorporados por los paritarios docentes. Agrega el querellante que es entonces en la respuesta formalizada veinticuatro horas después, donde se patentiza la verdadera intención y accionar de mala fe de la patronal. Así, en cuanto a los requerimientos sostienen «no se procederá a la derogación de las normas enunciadas en el acta de fecha 11 de marzo de 2009, a efectos de fortalecer el ordenamiento administrativo legal que rige en el sistema educativo, en relación a la devolución de los días descontados por paro en el año 2008 y no ejecución de descuentos por paros en el año 2009, ratificamos la decisión del gobierno provincial de remunerar los días efectivamente trabajados; ofrece asimismo adelantar, como adicional a la propuesta inicial salarial ya enunciada en el día de ayer, el pago del incentivo docente previsto inicialmente en seis cuotas a partir del mes de julio de 2009 y hasta diciembre de 2009, en tres cuotas en los meses mayo, julio y septiembre del corriente año...».

233. Sostiene el querellante que lo que parece como un ofrecimiento, no es tal. Esta proposición constituye el pago de una deuda atrasada que mantiene tanto el Estado nacional como el estado provincial con los docentes de Entre Ríos y que data del año 2004, la que por otra parte se ofrece pagar en cuotas y sin intereses ni actualización alguna. La propia Presidenta del Consejo General de Educación afirmó que el incentivo docente es responsabilidad del Gobierno nacional, siendo la provincia sólo un intermediario entre el pagador y el beneficiario, y que la Nación no considera como una deuda al sector docente. Ante la falta total de respuesta a todos y cada uno de los puntos de negociación incorporados por las partes la instancia negocial fracasó.

234. Señala la organización querellante que se advierte que ni el Consejo General de Educación ni el Gobierno realizaron los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos, simplemente mantuvieron la misma propuesta e incluso intentaron «disfrazarla» de mejora comprometiendo el pago de sumas adeudadas desde años atrás (incentivo docente) y por otro deudor (Estado nacional) que ya había anunciado el adelanto que quisieron hacer aparecer como adicional o mejora de la propuesta. Nunca ha utilizado la patronal este mecanismo de paritaria en «tiempos de paz», se reduce todo su accionar a apelar a la Ley de Paritarias con el único propósito de desarticular o frenar las medidas de acción, generalmente directas (huelgas), que definen los trabajadores docentes de la provincia cuando por mucho tiempo han sido desoídas sus peticiones de mejoras de las condiciones laborales. Y es así que se evidencia la mala fe antes argüida, en tanto no constituye ni lo ha sido para el patrón, una herramienta de verdadera negociación con sus dependientes en el sentido que la ley fue creada, no respetándose ni su espíritu ni su letra.

235. La organización querellante manifiesta que no conforme con la actitud desleal y de mala fe evidenciada en el accionar mencionado desplegado por la patronal, en fecha 4 de marzo de

2009, es decir dos días después de apelar a la negociación paritaria durante el año 2009, emite la resolución núm. 521/09 CGE que dispone: «artículo primero: Facultar a los(as) señores(as) directores(as) departamentales de escuelas para que previa identificación del personal directivo docente que no informó la no concurrencia del personal docente de su dependencia, motivadas en paros de dicho personal durante el año 2008, procedan a aplicar a los mismos la medida de «llamado de atención», con registro en su legajo personal…». Esta norma implica una conducta absolutamente desleal y, por otra parte, es ostensiblemente inconstitucional, ya que, entre otros, al disponer una sanción en forma general e indiscriminada sin análisis alguno de la situación particular de cada directivo, se afecta el principio de inocencia, el derecho de defensa, el debido proceso, el principio de legalidad de todos derechos y garantías de rango constitucional y supra legal contenido en los tratados internacionales. Según el querellante, la génesis de esta disposición señala claramente la conducta de mala fe de la patronal, que solicita mesa de negociación y dos días después, sin atender a razón alguna, sin escuchar, sin requerir descargo, sin ninguna posibilidad de defensa, castiga a los directores de las escuelas que no informaron la no concurrencia del personal docente.

236. Este castigo les viene impuesto a los directores de escuela sin que en algún momento haya sido previsto por normativa alguna como sanción, ya que la norma que rige (Estatuto del Docente Entrerriano) no prevé el llamado de atención con registro en el legajo personal como posibilidad sancionatoria (artículo 61 y siguientes), sin posibilidad alguna de defensa. Esta resolución tiene una sola finalidad: persecución a quienes hayan ejercido su legítimo derecho a huelga y por tal razón no hayan concurrido a su lugar de trabajo. No debemos dejar de expresar aquí que los directores de escuelas no son funcionarios públicos sino que son docentes que acceden a cargos de conducción por concursos en virtud de las normas que en tal sentido dicta el propio Estado. No son funcionarios fuera de escalafón, y por ello no gozan de tal naturaleza jurídica, poseen un régimen de licencia propio, una escala salarial común a todos los dependientes del CGE y se encuentran encuadrados dentro del Estatuto Docente como tal, razones por las cuales acceden a los mismos derechos y obligaciones que el resto del sector, entre los cuales se encuentra el de adherirse a medidas de fuerza.

237. Esta actitud antisindical desplegada por el Estado viene a operar como «disuasivo» para el acatamiento de medidas sindicales, ya que los afectados ven que si acatan las disposiciones de los sindicatos docentes — aunque sean dictadas en el marco de normas legales como es este caso — serán atacados «individualmente» por la patronal. Finalmente, otro hecho de magnitud por sus implicaciones políticas, sindicales y de clara afectación de derechos, lo constituye la persecución penal a que están siendo sometidos los dirigentes sindicales de la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos.

238. Señala la AGMER que ante la ostensible violación del derecho evidenciada en la actitud de mala fe de la patronal estatal decidió no aceptar la conciliación obligatoria y ratificar los paros de los días 28 y 29 de agosto de 2008 e instruir a la asesoría letrada para que interponga el correspondiente recurso de apelación contra la disposición judicial que erróneamente dispuso la conciliación obligatoria. Posteriormente la patronal se presentó ante el juzgado laboral y solicitó se articularan las medidas legales ante la comunicación del no acatamiento a la medida judicial apelada, en clara referencia a la iniciación o interposición de una denuncia penal por supuesta comisión de un delito punido por el Código Penal argentino. Concretamente se instruyó la causa caratulada «Elizar Sergio, Madoz Marta, Budino Luis César, Sánchez Zulma, Sánchez Norma y Rodríguez Patricia S/desobediencia judicial» que tramitan ante al Juzgado de Instrucción núm. 8 de la ciudad de Paraná bajo LE núm. 2684. Este delito por el que los dirigentes, en su momento miembros de la comisión directiva central de la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos son investigados, se encuentra tipificado en el artículo 239 del Código Penal

que establece «será reprimido con prisión de quince días a un año, el que… desobedeciere a un funcionario público en el ejercicio legítimo de sus funciones».

239. Más allá de que en el presente caso no existe delito, no existió desobediencia alguna ni accionar de ningún modo ilegítimos por parte de los hoy imputados. Se debe hacer hincapié en que cuando el propio Estado acude al Derecho Penal es porque pretende acrecentar el conflicto laboral con la violencia que engendra el poder punitivo. En un Estado democrático de derecho, el poder punitivo es y de ser mínimo, es la última ratio, es decir, aparece cuando ya no hay otro derecho que aplicar. Sin embargo, en el presente caso un conflicto laboral que se pretende solucionar por medio de la conciliación de las partes, resulta incompatible con la conducta que criminaliza el derecho constitucional de huelga y el derecho laboral/administrativo de luchar por la integridad y aumento salarial para que sea justo, por condiciones dignas y equitativas de labor y por salud y seguridad en el empleo.

240. Es importante destacar que los imputados en la causa penal son maestros que han ocupado cargos de dirigentes en los sindicatos de docentes entrerrianos, que los han elegido por la defensa de sus derechos laborales, lo que siempre se hizo estrictamente en el marco de la Constitución y las leyes que regulan dicha actividad. Por ello es de ponerse énfasis en que las pretensiones de los funcionarios que han iniciado la causa tiene como finalidad amedrentar a los trabajadores que pugnen por sus derechos. El hecho de que se haya promovido una causa penal tiene por único motivo generar un estado de temor en la docencia.

B. Respuesta del Gobierno

241. En su comunicación de fecha 24 de mayo de 2011, el Gobierno manifiesta que la Dirección Provincial del Trabajo (DPT) de la provincia de Entre Ríos respondió, en relación con la aplicación de la Ley de Paritarias provincial núm. 9624/05, que previo a analizar el conflicto del año 2008, es necesario hacer un breve detalle de los conflictos desde el año 2005, así como poner de manifiesto la actitud de la entidad quejosa a lo largo de la presentación de los mismos. En el año 2005, el Presidente del CGE de la provincia inició el expediente núm. 084-02364/05 a solicitud de padres de autoconvocados en defensa de la educación pública, con el fin de garantizar el ciclo lectivo y el derecho esencial de educación de los niños, afectados por las medidas de acción directa que llevan a cabo distintas entidades sindicales. Ante este pedido el organismo laboral provincial fijó de inmediato una serie de audiencias para dirimir el conflicto. El conflicto en sí se refería a reclamos docentes por recomposición salarial, derogación de la ley provincial núm. 9330; condiciones laborales e infraestructura edilicia, Ley de Financiamiento Educativo. Estuvo encabezado por las distintas entidades sindicales del gremio: la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (AGMER), el Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP), la Asociación Magisterio de Enseñanza Técnica (AMET) y la Unión de Docentes Argentinos (UDA). Este conflicto derivó en medidas de acción directa los días 25, 26 y 27 de julio de 2005; 3 y 4 de agosto de 2005 y 11 y 12 de agosto de 2005.

242. En esta instancia es cuando la DPT convocó a audiencia para el 5 de agosto de 2005, arribándose a un principio de acuerdo que finalmente fue rechazado por la dirigencia sindical, con nuevo paro de actividades para los días 11 y 12 de agosto de 2005. Ante la agudización del conflicto, se llamó a conciliación obligatoria por el término de 15 días. Dicha conciliación no fue aceptada y se cuestionaron las facultades de la dirección para dictarla. En virtud del Pacto Federal del Trabajo (núm. 25212) se elevan los actuados a la Secretaria de Trabajo de la Nación, con el fin de solicitar su intervención y se expida al respecto. Ésta, mediante resolución núm. 275/05 reconoce la competencia y facultad del organismo laboral provincial para intervenir en los conflictos colectivos suscitados en el territorio de la provincia. Así, se dicta la resolución núm. 442/05 DPT de 19 de agosto de

2000, ratificando el dictado de la conciliación obligatoria e intimando al cese de las medidas de acción directa. Esta medida tampoco fue acatada por el gremio. Señala la DPT, que pese a las intimaciones cursadas y a pesar del no acatamiento de las entidades de las medidas negociadoras, no se aplicaron sanciones, ni se vulneró el derecho de huelga.

243. Añade la autoridad provincial que en el año 2008, en el marco de la nueva regulación (artículos 7 y 16 de la ley núm. 9624) se solicitó la intervención de la DPT. Ésta fijó la audiencia para el día 28 de julio de 2008. No fue acatada por la organización querellante, a pesar de haber impulsado la redacción y sanción de la norma. Conforme el artículo 16 de la misma, se origina la intervención judicial, que dicta la conciliación obligatoria, que tampoco es acatada por la AGMER. Destaca la DPT que, no obstante ello, no se aplicaron sanciones.

244. Indica la autoridad provincial que en el año 2010, la AGMER anuncia medidas de fuerza para los días 26 y 27 de julio y el CGE solicita el dictado de la conciliación obligatoria. La Presidenta del CGE señala que dando cumplimiento a la Ley de Paritarias Docente se otorgó un aumento en dos etapas (acta del 17 de febrero de 2010), con continuidad de las negociaciones. La resolución núm. 401/10 de la DPT de fecha 23 de junio de 2010, no fue acatada y fue cuestionada por la AGMER, argumentando que por la Ley núm. 9624 de Paritarias, se regula el mecanismo que puede derivar en el dictado de una conciliación obligatoria a través de un juzgado nacional, y que se trata del empleador, por lo que éste resulta juez y parte en el asunto. Aclara que en la provincia no se realizó paritaria, al haberse ajustado la provincia a los términos de la Ley Paritaria Nacional Docente.

245. Con fecha 24 de julio de 2010, se intimó a la organización sindical al acatamiento de la conciliación obligatoria oportunamente dictada. Avalando al estado provincial con fecha 25 de julio de 2010 el Juzgado de Primera Instancia Civil y Comercial núm. 1 de Paraná, secretaría núm. 1 en los autos «Consejo provincial del niño, adolescente y la familia C/AGMER y otra S/medida autosatisfactiva», la que en definitiva refuerza el llamado a conciliación obligatoria convocado por la DPT. No obstante ello, la organización sindical reitera su conducta de no acatamiento de la orden, y lleva adelante medidas de fuerza los días 25 y 26 de julio de 2010. En esta instancia se solicita la intervención de la Secretaría de Trabajo de la Nación que dicta la resolución núm. 1077 de fecha 2 de agosto de 2010, por la cual se intima a la AGMER al cumplimiento de la conciliación obligatoria ordenadas por la DGT de la provincia de Entre Ríos, bajo apercibimiento de lo previsto en el artículo 56, inciso 3 de la ley núm. 23551, que fuera notificado a la entidad el 5 de agosto de 2010.

246. Finalmente, concluye la autoridad provincial que debe rechazarse en todos sus extremos los alegatos vertidos en la queja, toda vez que no ha habido violación alguna a la libertad sindical. Enfatiza que la AGMER, de acuerdo a lo reseñado, nunca acató las disposiciones que tanto a nivel nacional como a nivel provincial regulan la conciliación obligatoria previa a la adopción de medidas de fuerza. Aún y a pesar de ello, nunca se tomaron ni se ha iniciado trámite alguno para aplicar las sanciones. Todas las medidas tomadas por la autoridad provincial lo han sido en el marco de sus facultades y competencias para entender en conflictos colectivos en su territorio.

247. La autoridad provincial agrega la opinión e información vertida por el Consejo General de Educación de la provincia, el que manifiesta lo siguiente en relación al resto de los alegatos vertidos por la entidad: 1) Sanciones motivadas en el ejercicio del derecho de huelga por el personal docente. Se niega enfáticamente que se haya aplicado una «sanción económica», toda vez que el derecho de huelga es un derecho consagrado por la Constitución Nacional, artículo 14 bis, por lo tanto su ejercicio no es una conducta punible. Lo que se aplicó fue una falta de liquidación de haberes por inasistencia al trabajo, que si bien está legalmente autorizado, no genera retribución, porque el único acto generador de

retribución es el trabajo. 2) Ausencia de procedimiento previo. Destaca ante todo que, en realidad, el que no acató la ley fue el propio sindicato, que no respetó el procedimiento conciliatorio previsto, el que a su vez establece que el procedimiento previo a la toma de medidas de acción directa (artículo 2, inciso F de la ley núm. 14786). Éstas requieren que sean activadas por el sindicato promotor de la medida, circunstancia que puntualmente en este caso no se dio. Manifiesta que a su vez los sindicatos ya habían rechazado la intimación judicial de conciliación obligatoria dispuesta en jurisdicción provincial, que incluía la orden de suspender las medidas en curso al estar pendiente una gestión conciliatoria (artículos 8 y 11 de la citada ley). Tal conducta revela que quien no acató la ley y el procedimiento previos a la toma de medidas de acción directa (artículo 2, inciso F de la ley núm. 14786) como se destacara ya en el párrafo precedente es el propio sindicato. Se vuelve a remarcar, que aún así, no se decretó ilegal la toma de medidas, sólo se abstuvo de retribuir los días no trabajados y procuró soluciones conciliatorias. 3) Mala fe paritaria. En rigor a la verdad, el que ha rechazado pública y ostensiblemente la vía conciliatoria, quien ha inasistido tanto a audiencias en sede judicial como administrativa, y quien ha descalificado estos procedimientos es la entidad sindical. Esta inconducta torna totalmente procedente la instancia judicial que la Ley Paritaria Docente en su artículo 16 prevé en términos muy claros: «ante el fracaso de la referida instancia conciliatoria por vía administrativa, cualquiera de las partes podrá pedir al juzgado del trabajo en turno en la ciudad de Paraná que disponga la conciliación obligatoria». Por otro lado, el sindicato rechazó la vía de conciliación judicial, pero en una franca contradicción, se valió de ella para examinar la propuesta gubernamental y desestimarla. En definitiva, estima que la entidad considera el procedimiento de negociación paritaria una conquista de los trabajadores cuando se arriban a los resultados queridos por el sindicato y los descalifica cuando no es así. 4) Persecución administrativa a directivos escolares. Aclara pacíficamente que «la llamada de atención» no reviste la calidad de sanción; que ello no posee carácter punitivo y no hay pena aplicable. Se trata de una medida correctiva prevista en la resolución núm. 1427/02 del CGE de 15 de mayo de 2002, que regula el procedimiento para la confección del Concepto Anula Profesional del Personal Docente. Estas medidas no provocan ninguna disminución del puntaje en el concepto profesional, a diferencia de las disciplinarias. 5) Persecución penal a dirigentes sindicales. Destaca el CGE que la organización querellante debería haber acatado la decisión judicial que ordenaba el acatamiento de conciliación obligatoria, y que el incumplimiento de una decisión judicial en cualquier sistema es un delito. Considera, por último, que las apreciaciones vertidas acerca de las políticas públicas estatales se apartan del objetivo central que motiva la denuncia, esto es, el ejercicio del derecho de huelga del personal docente estatal.

248. Señala la autoridad provincial que no corresponde que se haga lugar a la presente queja, toda vez que, aun con la profusión de datos y detalles vertidos por la entidad, se aplicó la Ley Paritaria Docente, la que por un lado fue sancionada con activa participación de la AGMER y la que por otro, en su artículo 16 dispone: «ante el fracaso de la referida instancia conciliatoria por vía administrativa, cualquiera de las partes podrá pedir al juzgado de trabajo en turno en la ciudad de Paraná que disponga la conciliación obligatoria.»

C. Conclusiones del Comité

249. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega la falta de buena fe de parte del gobierno de la provincia de Entre Ríos y del Consejo General de Educación en las negociaciones paritarias del sector de la educación (propuestas de supuestas mejoras fuera del ámbito de competencia provincial, ausencia de propuestas reales de aumento salarial o propuestas ilegales de pagos y negativas a atender reivindicaciones sobre condiciones de trabajo) y objeta la decisión de las autoridades de la provincia de descontar los salarios de los días de huelga legal realizada en el sector en*

2008. La organización querellante alega también que se sancionó a los directivos docentes que no comunicaron la nómina de los docentes que se adhirieron a la huelga y que se inició una denuncia penal por desobediencia judicial de la orden de conciliación obligatoria a dirigentes sindicales mencionados por sus nombres en la queja.

250. *En lo que respecta a la alegada falta de buena fe de parte de las autoridades provinciales en las negociaciones paritarias, el Comité toma nota de que el gobierno de la provincia de Entre Ríos indica que la organización querellante ha venido rehusando la conciliación sobre las materias de negociación, así como que las autoridades no han impuesto sanciones, y en particular destaca que: 1) durante las medidas de acción directa realizadas en 2005 se dictó la conciliación obligatoria que el sindicato no acató y no se impusieron sanciones; 2) en el marco del conflicto en 2008, la Dirección Provincial del Trabajo citó a las partes a una audiencia pero la organización querellante no acató la citación y aunque la autoridad judicial dictó la conciliación obligatoria, la AGMER no compareció; 3) no se impusieron tampoco sanciones a la organización querellante; 4) en el año 2010, en el marco de un nuevo conflicto, la AGMER nuevamente no acató el llamado a conciliación obligatoria que se realizó a través de la justicia, y 5) la AGMER ha rechazado pública y ostensiblemente la vía conciliatoria y no ha asistido a las audiencias en sede administrativa o judicial.*

251. *A este respecto, el Comité constata que según surge de los alegatos y de la respuesta del Gobierno, desde hace años las relaciones laborales en el sector docente de la provincia de Entre Ríos se desarrollan con dificultad. En estas condiciones, el Comité recuerda que numerosas ocasiones ha subrayado que «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» [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 935]. El Comité pide al Gobierno que vele por el respeto de este principio.*

252. *En cuanto a la objetada decisión de descontar de los salarios de los docentes los días que participaron en una huelga en 2008, el Comité toma nota de que el Gobierno de la provincia de Entre Ríos declara que no se aplicó una sanción económica, toda vez que el derecho de huelga es un derecho consagrado por la Constitución Nacional, sino que lo que se aplicó fue una falta de liquidación de haberes (salarios) por inasistencia al trabajo. El Comité considera que «la deducción salarial los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical» [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 654] y no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

253. *En lo que respecta a las alegadas sanciones (llamada de atención) que se habrían impuesto a los directivos docentes que no comunicaron la nómina de los docentes que se adhirieron a la huelga, el Comité toma nota de que el gobierno de la provincia de Entre Ríos informa que la llamada de atención: 1) no reviste la calidad de sanción y no posee carácter punitivo; 2) no hay pena aplicable, y 3) se trata de una medida correctiva prevista en la resolución núm. 1427/02 del CGE que no provoca ninguna disminución del puntaje en el concepto profesional a diferencia de las medidas disciplinarias. Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

254. *Por último, en relación con el alegato relativo al inicio de una denuncia penal por desobediencia judicial de la orden de conciliación obligatoria a dirigentes sindicales mencionados por sus nombres en la queja, el Comité toma nota de que el Gobierno de la provincia manifiesta que el incumplimiento de una decisión judicial en cualquier sistema es un delito. Al tiempo que recuerda el principio de que «nadie debe ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones por el mero hecho de organizar o haber participado en*

una huelga pacífica» [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 672], el Comité pide al Gobierno que le comunique una copia de la sentencia definitiva.*

Recomendación del Comité

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

> ***Al tiempo que recuerda el principio de que «nadie debe ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica», el Comité pide al Gobierno que le envíe una copia de la sentencia definitiva en relación con la denuncia penal por desobediencia judicial de la orden de conciliación obligatoria a dirigentes sindicales de la Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (AGMER), mencionados por sus nombres en la queja.***

CASO NÚM. 2798

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por
– la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEPJCABA) y
– la Federación Judicial Argentina (FJA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que aunque la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEPJCABA) acreditó la mayor representatividad en el sector – según surge de los datos proporcionados por el Consejo de la Magistratura que no fueron cuestionados – la autoridad administrativa no resuelve su solicitud de personería gremial iniciado en 2006

256. La queja figura en una comunicación de la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEPJCABA) y de la Federación Judicial Argentina (FJA) de fecha 29 de junio de 2010.

257. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de mayo de 2011.

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

A. Alegatos de los querellantes

259. En su comunicación de 29 de junio de 2010, la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEPJCABA) y la Federación Judicial Argentina (FJA) manifiestan que formulan la presente queja contra el Gobierno de la Argentina por la inusitada demora en otorgar la personería gremial peticionada por la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conforme surge del expediente administrativo núm. 1.090.319/04. En los hechos, esto se traduce en una negativa a reconocer dicha personería y, peor aún, a los principios de la libertad sindical. Las organizaciones querellantes solicitan que se exija al Gobierno de la Argentina el otorgamiento de la personería y los derechos gremiales a la asociación referida, haciendo cesar de inmediato la flagrante violación a la libertad sindical.

260. Señalan los querellantes que la asociación en cuestión es una entidad sindical de primer grado que goza de inscripción gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación por resolución núm. 63/2003 e inscripta en el registro respectivo bajo el núm. 2260. De las constancias que obran en el expediente administrativo núm. 1.090.319/04 surge que la asociación sindical ha acreditado la mayor representatividad que exige el artículo 25 de la Ley de Asociaciones Sindicales con el fin de obtener su personería gremial sobre el siguiente ámbito: «los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia con carácter permanente o transitorio como empleados en tareas administrativas y de maestranza, a los prosecretarios letrados, prosecretarios administrativos y jefes de división del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con zona de actuación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires». La mayor representatividad se ha tomado sobre el período de cotejo que va desde diciembre de 2005 a mayo de 2006, ello de acuerdo a lo establecido por la autoridad de aplicación de la ley núm. 23551.

261. Indican los querellantes que, en el mes de diciembre de 2006, el Director Nacional de Asociaciones Sindicales, con un extenso y fundado dictamen, resuelve tener por cumplido todos los recaudos establecidos en la ley núm. 23551 y aprueba el pedido de personería gremial de la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, elevando el proyecto de resolución a la Secretaría de Trabajo. En dicho acto se deja constancia expresamente de que «la requirente ha probado su afiliación cotizante, superando el porcentaje establecido en el artículo 25 de la ley núm. 23551 y no habiendo las entidades con personería preexistente probado tener afiliación cotizante en el ámbito personal y territorial solicitado, se aconseja hacer lugar a la petición, otorgando a la requirente la personería gremial solicitada». Este dictamen fue compartido por la Jefa del Departamento de Estructura Sindical, por la Subdirectora Nacional de Asociaciones Sindicales y por el Sr. Director Nacional de Asociaciones Sindicales. El 1.º de febrero de 2007 se remitió el expediente a la Secretaría de Trabajo con proyecto de resolución, el cual fue compartido e inicialado por la Sra. Viceministra. El 8 de marzo de 2007 la Viceministro de Trabajo eleva el expediente con el proyecto de resolución a consideración del Sr. Ministro de Trabajo. El expediente fue devuelto a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales con fecha 18 de abril de 2007. El 18 de julio de 2007, el Servicio Jurídico del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación opina que correspondería efectuar el cotejo de representatividad entre esa asociación y la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN), pues ambas asociaciones gremiales compiten por un similar segmento a representar, ello a efectos de garantizar el otorgamiento al sindicato más representativo.

262. Los querellantes manifiestan que tanto la AEPJCABA como la UEJN resultan ser simplemente inscriptas sobre el ámbito de representación laboral en disputa. En el singular caso planteado, ambas asociaciones iniciaron en forma paralela el pedido de personería gremial (siendo la AEPJCABA quien lo inicia con anterioridad) y no existiendo asociación

con personería gremial preexistente cualquiera de las dos podría haber obtenido el reconocimiento pues la legislación actual no establece solución específica ante esta situación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación entendió que correspondía unificar el período de cotejo de ambas asociaciones a los fines de verificar cuál es la más representativa. Ambas asociaciones aceptaron encausar el trámite de este modo. Siguiendo este criterio, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) hizo suya esta opinión y citó a audiencia de cotejo de representatividad a la asociación querellante y a la UEJN, la cual se fijó para el 4 de octubre de 2007. Dicha audiencia se celebró con total normalidad. La AEPJCABA acreditó nuevamente la mayor representatividad en el ámbito que pretende obtener la personería gremial. Sin embargo, la UEJN no compareció a esta audiencia con la excusa dilatoria de haber interpuesto un recurso de reconsideración y jerárquico en subsidio contra el acto que dispuso la celebración de la referida audiencia.

263. Este recurso administrativo fue rechazado, por lo cual la DNAS fija una nueva audiencia para que la UEJN tenga la posibilidad de acreditar la representación que invoca. El 30 de noviembre de 2007 se realizó una audiencia de cotejo de representatividad en los registros de la UEJN, a la cual también compareció la AEPJCABA, para ejercer el derecho de control. La AEPJCABA — por expediente núm. 1-2015-1251170-07 impugnó el acta de audiencia y la compulsa, habiéndose corrido traslado a la UEJN para que ejerza su derecho de defensa, quien no contestó. Con posterioridad (el 1.º de abril de 2008) se ordenó como medida para mejor proveer librar un oficio al Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para que informe la cantidad de trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia como empleados en tareas administrativas y de maestranza, prosecretarios letrados, prosecretarios administrativos y jefes de división del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires afiliados a la AEPJCABA y afiliados a la UEJN, para el mismo rango de trabajadores, en el período de diciembre de 2005 a mayo de 2006 inclusive discriminados mes por mes.

264. El 8 de mayo de 2008 la UEJN interpone recurso de reconsideración y jerárquico en subsidio contra el proveído de 1.º de abril de 2008, manifestando que el oficio ordenado es improcedente e inconducente. El 19 de mayo de 2008 la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) decidió rechazar el recurso de reconsideración planteado por la UEJN considerando que la medida para mejor proveer (el libramiento de oficio) era una medida preparatoria y por lo tanto irrecurrible (artículo 80 del Decreto Reglamentario de la LNPA). Esta decisión fue notificada a la UEJN el 26 de mayo de 2008, sin que haya ampliado sus fundamentos para el recurso jerárquico pendiente de resolución. A su vez, el Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires contesta el pedido de informes en forma discriminada del cual surge lo siguiente:

Mes	Afiliados de la UEJN	Afiliados de la AEPJCABA
Diciembre de 2005	146	230
Enero de 2006	144	232
Febrero de 2006	141	235
Marzo de 2006	143	238
Abril de 2006	138	240
Mayo de 2006	132	261

De este informe — nunca cuestionado en el trámite administrativo — surge que la asociación querellante resulta la más representativa dentro del universo que peticiona la personería gremial y por lo tanto que ha cumplido y acreditado todos los recaudos del artículo 25 y siguientes de la ley núm. 23551 y su decreto reglamentario núm. 467/88.

265. La AEPJCABA se encuentra inscripta de acuerdo a lo prescrito en la ley núm. 23551, mediante resolución MTESS núm. 63/2003 y ha actuado durante un período mayor de seis meses (exigencia dispuesta en el inciso *a)* del artículo 25). Asimismo, la AEPJCABA afilia a más del 20 por ciento de los trabajadores que intenta representar. Ello surge de los sucesivos informes brindados por el empleador (Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) el último de ellos agregado como expediente núm. 1.270.454/08. De este último informe surge que la AEPJCABA cuenta con mayor número promedio de afiliados cotizantes que la UEJN y en número superior al 20 por ciento de los trabajadores, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar. Los promedios se determinaron sobre los seis meses anteriores a la solicitud, es decir desde diciembre de 2005 hasta mayo de 2006 (exigencia dispuesta en los incisos *b)* y *c)* del artículo 25).

266. En el presente caso, los ámbitos pretendidos se superponían con la ATE y la UPCN. La ATE se presentó manifestando su postura respecto a la coexistencia histórica de sindicatos en el ámbito del sector público, y la UPCN se opuso. Sin embargo, luego de citadas estas entidades a respectivas audiencias de cotejo, no se presentaron y tampoco probaron afiliación cotizante sobre el ámbito en disputa, cumpliéndose de este modo con la exigencia prevista en el artículo 28 de la ley núm. 23551. Al respecto, debemos tener en cuenta la actual vigencia de la resolución MTSS núm. 255/03 que resuelve que la personería gremial que se otorgue a asociaciones sindicales representativas del sector público no desplazará en el colectivo asignado, las personerías gremiales preexistentes, manteniendo las asociaciones sindicales los derechos establecidos en los artículos 31, 38 y siguientes de la ley núm. 23551.

267. Las organizaciones querellantes manifiestan que con esta aclaración, no se comprende la actitud renuente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en negar a la AEPJCABA el derecho a obtener la personería gremial y con ello todos los derechos y garantías derivados de tales estatutos, tales como: la tutela sindical de los representantes sindicales, el derecho a elegir delegados, el derecho a negociar colectivamente, el derecho a defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; el derecho a participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas; a intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social; a colaborar con el Estado en el estudio y la solución de los problemas de los trabajadores; a constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades; a administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

268. Según los querellantes, conforme se desprende del expediente administrativo núm. 1.090.319 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ha guardado silencio ante repetidas peticiones de la AEPJCABA, persiguiendo el otorgamiento de la personería gremial. El día 19 de mayo de 2009, la AEPJCABA solicitó un pronto despacho en los términos del artículo 10 de la ley núm. 19549. Considerando que en el caso planteado rige el plazo especial de 90 días hábiles previsto en el artículo 26 de la ley núm. 23551 para que una vez cumplidos todos los recaudos formales, la administración dicte la resolución de otorgamiento de la personería gremial, el 22 de septiembre de 2009 quedó configurada la «denegatoria tácita». En atención a la negativa arbitraria de la autoridad de aplicación en conceder a la AEPJCABA la personería gremial, pese a estar cumplidos la totalidad de los requisitos legales, no quedó otra posibilidad que denunciar esta arbitraria denegación ante el Comité de Libertad Sindical. La denegación del otorgamiento de la personería gremial solicitada importa, en el régimen legal de la Argentina, una verdadera limitación para el ejercicio de los derechos gremiales, en particular para la negociación colectiva.

269. Según los querellantes, la ilegalidad de la conducta de la autoridad de aplicación está dada en que contraría notoriamente disposiciones precisas y operativas de la ley núm. 23551 y su decreto núm. 467/88, la Constitución nacional, los tratados internacionales de derechos fundamentales dotados de la misma jerarquía (artículo 75, inciso 22, segundo párrafo de la Constitución nacional) y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La AEPJCABA ha tramitado todo el procedimiento exigido por la ley núm. 23551 y ha cumplido con todos los recaudos allí establecidos. Sin perjuicio de ello, no se le ha reconocido la personería gremial, negándole en forma arbitraria este derecho sindical, situación que le viene provocando serios y graves perjuicios por lo que debe ser reparada en forma inmediata esta conducta ilegal de la autoridad de aplicación.

270. Indican los querellantes que el reconocimiento de la solicitud de personería gremial se basa en antecedentes del propio Ministerio de Trabajo, que entiende que la personería gremial de una entidad sindical de primer grado se conforma con una antigüedad mínima de seis meses con simple inscripción y acreditando la mayor representatividad en el ámbito personal y geográfico de actuación. Así lo ha expresado oportunamente la Sra. Viceministra de Trabajo, cuando afirmó ante la Comisión de Aplicación de Normas de la 93.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 7 de junio de 2005, que: «La tendencia anterior se ha visto incrementada por el desarrollo de una doctrina administrativa conforme a la cual el mecanismo de cotejo de representatividad establecido en el artículo 28 de la ley núm. 23551, corresponde ser utilizado sólo cuando se verifica una igualdad total entre el ámbito personal y territorial del sindicato inscripto que peticiona la personería, con los del sindicato con personería preexistente». La solicitud de personería gremial de la AEPJCABA se ajusta a los términos de la Ley de Asociaciones Sindicales, que en el artículo 25 condiciona tal otorgamiento al cumplimiento de dos condiciones: *a)* que la entidad se encuentre inscripta y haya actuado durante un período no menor de seis meses, y *b)* que afilie a más del 20 por ciento de los trabajadores que intente representar. Estos requisitos han sido cumplidos en el trámite de solicitud de personería gremial y por ende los querellantes entienden que la administración dilata la resolución final afirmativa o negativa de la personería gremial. El Ministerio de Trabajo deberá expedirse y resolver en definitiva cuál de las dos posturas va a adoptar. Lo que no puede hacer es mantener silencio o sacar medidas dilatorias ante el pedido de pronto despacho, o ante la inminencia de un amparo por mora administrativa. La postura dilatoria del Ministro de Trabajo que no resuelve, impide acudir a la justicia para que resuelva en definitiva la situación. En efecto, el artículo 62 de la ley núm. 23551 prevé que la denegatoria de personería puede ser recurrida en forma directa ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La indefinición por parte de la autoridad administrativa impide también el acceso a este recurso.

B. Respuesta del Gobierno

271. En su comunicación de mayo de 2011, el Gobierno indica que requerido el informe pertinente a la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio, ésta elevó la siguiente respuesta:

— el expediente núm. 1.090.319/04 se inició con la solicitud de personería gremial formulada por la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEPJCABA);

— la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales remitió los obrados al servicio jurídico, advirtiendo que el expediente núm. 12.139/05 de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN) solicitó ampliación de su personería gremial sobre el ámbito de los trabajadores que prestan servicios inherentes al Poder Judicial y/o bajo su dependencia directa en los Ministerios Públicos y de Defensa, en el Consejo de la

Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o en los órganos existentes en el ámbito de la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Por lo tanto, teniendo en cuenta la presencia de dos entidades con simple inscripción que peticionan personería gremial sobre el mismo ámbito personal y territorial, se requirió asesoramiento sobre el curso de acción a seguir;

— mediante dictamen núm. 743 de 16 de julio de 2007, la Dirección General de Asuntos Jurídicos entendió que correspondía efectuar el cotejo de representatividad entre ambas asociaciones gremiales a efectos de determinar el sindicato más representativo, en consonancia con los lineamientos de los artículos 25 y 28 de la ley núm. 23551 de asociaciones sindicales y siendo ésta una solución razonable que ajusta al espíritu del texto diseñado por el legislador. Se sugirió unificar la temporalidad del cotejo al 30 de mayo de 2006;

— en el expediente obran sendas actas de audiencias de representatividad y cotejo, celebradas los días 4 de septiembre y 30 de noviembre de 2007. Mediante el expediente núm. 1.251.170/0, la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires formuló impugnación respecto del acta del 30 de noviembre de 2007;

— con fecha 1.º de abril de 2008, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales dispuso, como medida de mejor proveer, librar oficio al Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para que informe la cantidad de trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia como empleados en tareas administrativas y jefes de división del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, afiliados a la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación, en el período bajo examen (diciembre de 2005/mayo de 2006) discriminados mes por mes;

— mediante el expediente núm. 1.270.552/08, la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación interpuso recurso de reconsideración con jerárquico en subsidio, respecto a lo actuado por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales con fecha 1.º de abril de 2008. Ello, con fundamento en haberse involucrado a la empleadora en una cuestión que debe resolverse entre ambas entidades y haciendo saber que ha promovido querella por práctica desleal contra dicho organismo (Consejo de la Magistratura). La causa se tramita ante el Juzgado Nacional del Trabajo núm. 75;

— con fecha 19 de mayo de 2008, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales rechazó el recurso de reconsideración impetrado, elevando las actuaciones para sustentación del recurso jerárquico en subsidio; en el expediente núm. 1.270.454/08 obra respuesta brindada por el Consejo de la Magistratura Local;

— con fecha 4 de diciembre de 2008, la Dirección General de Asuntos Jurídicos remitió las actuaciones a la Jefatura de Gabinete del Sr. Ministro, en razón de encontrarse radicado en esa instancia el expediente núm. 1.121.139/05, donde tramita la ampliación de personería gremial solicitada por la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación;

— finalmente, por conducto del expediente núm. 1.328.506/09, la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires formuló una presentación dejando constancia de situaciones procesales que serían lesivas a sus derechos, planteando pronto despacho.

272. El Gobierno señala que cumple en informar que no ha habido ninguna ilegalidad en el procedimiento, sólo las demoras entendibles y atribuibles al procedimiento legal normal

instrumentado por la ley núm. 23551 respecto al necesario cotejo cuando dos entidades con simple inscripción que peticionan personería gremial sobre el mismo ámbito personal y territorial, cuestión que por otro lado ya ha sido objeto de un proceso judicial con el Consejo de la Magistratura. Indica el Gobierno que sin perjuicio de lo reseñado, asume el pleno compromiso de elevar a la OIT el seguimiento dado al expediente de la entidad en su solicitud de personería gremial.

C. Conclusiones del Comité

273. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan que aunque la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEPJCABA) acreditó la mayor representatividad en el sector — según surge de los datos proporcionados por el Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que no fueron cuestionados — la autoridad administrativa no resuelve su solicitud de personería gremial iniciado en 2006, lo que le impide recurrir ante la justicia y gozar de los numerosos beneficios legales derivados del reconocimiento de la personería gremial como organización más representativa (entre ellos el derecho a negociar colectivamente, a administrar sus propias obras sociales y la tutela de los representantes sindicales).*

274. *El Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) la AEPJCABA formuló una solicitud de personería gremial y la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN) solicitó la ampliación de su personería gremial y que teniendo en cuenta la presencia de dos entidades con simple inscripción que peticionan personería gremial sobre el mismo ámbito personal y territorial se requirió asesoramiento sobre el curso de acción a seguir; 2) la Dirección General de Asuntos Jurídicos entendió que correspondía efectuar el cotejo de representatividad entre ambas asociaciones gremiales a efectos de determinar el sindicato más representativo en consonancia con los lineamientos de la Ley de Asociaciones Sindicales y se sugirió unificar la temporalidad del cotejo al 30 de mayo de 2006; 3) se celebraron audiencias de representatividad y cotejo el 4 de septiembre y el 30 de noviembre de 2007 y la AEPJCABA impugnó el acta de la reunión de 30 de noviembre de 2007; 4) la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales solicitó al Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 1.º de abril de 2008 que informe sobre la cantidad de trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia como empleados en tareas administrativas y jefes de división del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires afiliados a la AEPJCABA y a la UEJN en el período bajo examen (diciembre de 2005-mayo de 2006) discriminados por mes; 5) la UEJN interpuso un recurso de reconsideración respecto a lo actuado por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales el 1.º de abril de 2008, dado que consideró que se ha involucrado a la empleadora en una cuestión que debe resolverse entre ambas entidades e hizo saber que promovió una querella por práctica desleal contra el Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; 6) la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales rechazó el recurso de reconsideración interpuesto por la UEJN y la Dirección de Asuntos Jurídicos remitió el 4 de diciembre de 2008 las actuaciones a la Jefatura de Gabinete del Ministro, en razón de encontrarse radicado en esa instancia el expediente donde tramita la ampliación de personería gremial solicitada por la UEJN; 7) la AEPJCABA formuló una presentación dejando constancia de situaciones procesales que serían lesivas a sus derechos y solicitó pronto despacho; y 8) no ha habido ninguna ilegalidad en el procedimiento, sólo las demoras entendibles y atribuibles al procedimiento legal normal instrumentado por la ley núm. 23551 respecto al necesario cotejo cuando dos entidades con simple inscripción peticionan personería gremial sobre el mismo ámbito territorial y personal.*

275. *A este respecto, recordando que la organización querellante ha solicitado sin éxito en numerosas ocasiones la personería gremial a través de los procedimientos legales*

pertinentes, el Comité lamenta el largo plazo transcurrido (casi cinco años) sin que haya habido un pronunciamiento definitivo de la autoridad administrativa sobre la solicitud de personería gremial de la AEPJCABA, lo que sin lugar a dudas perjudica a la organización sindical dado que en virtud de ello no puede ejercer, entre otros, el derecho a la negociación colectiva. En estas condiciones, teniendo en cuenta que las autoridades cuentan con la información sobre el cotejo de representatividad comunicada por el Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (informando sobre una mayor representatividad de la AEPJCABA), el Comité urge al Gobierno a que sin demora se pronuncie sobre la solicitud de personería gremial de esta organización.

Recomendación del Comité

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

El Comité urge al Gobierno a que sin demora se pronuncie sobre la solicitud de personería gremial de la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEPJCABA).

CASO NÚM. 2817

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Administración General de Puertos y Puertos Argentinos (APDFA)

Alegatos: la organización querellante alega que aunque goza de personería gremial, varias empresas del sector ferroviario se niegan a negociar colectivamente y que la autoridad administrativa no da impulso a la negociación a pesar de los recursos interpuestos; la organización querellante alega también actos de hostigamiento y persecución contra sus afiliados

277. La queja figura en una comunicación de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Administración General de Puertos y Puertos Argentinos (APDFA) de fecha 8 de octubre de 2010.

278. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de mayo de 2011.

279. Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos del querellante

280. En su comunicación de 8 de octubre de 2010, la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Administración General de Puertos y Puertos Argentinos (APDFA) manifiesta que de conformidad con la legislación nacional vigente, la APDFA es una asociación sindical de primer grado que goza de personería gremial, en virtud de la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social núm. 364. Conforme a ello, la APDFA tiene legitimidad y está habilitada para efectuar la queja. Señala la APDFA, que formula la presente queja contra el Estado argentino por múltiples violaciones a la libertad sindical y los derechos de las organizaciones y representantes de los trabajadores que garantizan los Convenios núms. 87, 98 y 135, y la Recomendación núm. 143, cometidas a través de actos de discriminación antisindical, hostigamiento a delegados y activistas sindicales, y negativa a negociar colectivamente, entre otras graves violaciones, llevadas a cabo por las empresas Ferrosur S.A., Roca S.A., All Central y All Mesopotámica S.A., Nuevo Central Argentino S.A., Ferroexpreso Pampeano S.A., Belgrano Cargas S.A., Ferrovías S.A., Ugofe S.A. Indica asimismo que en la queja se describen algunos de los graves hechos contrarios a la libertad sindical cometidos por tres de esas empresas (Ferrosur S.A., All Central y All Mesopotámica S.A., y Ferrovías S.A.) con el acompañamiento cómplice del Ministerio de Trabajo.

281. Manifiesta la APDFA que agrupa y representa a todo trabajador dependiente de la actividad ferroviaria que se desempeñe como personal jerárquico, administrativo, técnico y/o profesional, universitarios que posean títulos habilitantes y estén en el ejercicio de dicha función: coordinadores, supervisores y todo el personal que ejerza tareas de dirección, control y vigilancia, con o sin personal a cargo, cualquiera sea su situación de revista, sin distinción de categorías laborales y que se desempeñan en relación de dependencia en cualquier empresa de la actividad, ya sean éstas: empresas o sociedades del Estado nacional o provincial; empresas públicas, privadas o mixtas que tengan como objeto de explotación servicios ferroviarios; entes de la administración pública centralizada o descentralizada que tengan por objeto tareas vinculadas a la actividad ferroviaria: empresas y/o entes que efectúen servicios de reparación y/o mantenimiento de material ferroviario, control y/o explotación de bienes muebles e inmuebles que hayan sido propiedad de Ferrocarriles Argentinos y que permanezcan en la órbita del Estado, control y/o supervisión de gestión y funcionamiento de las empresas de servicios ferroviarios; empresas empleadoras que convengan, contraten o subcontraten la explotación, comercialización o realización de tareas propias o complementarias de la actividad ferroviaria, industrias dedicadas principalmente a la producción y/o reparación de material ferroviario y empresas suministradoras de servicios para la actividad ferroviaria. Asimismo, el ámbito de representación comprende también el personal jerárquico y de dirección que se desempeña en los puertos argentinos. El ámbito de actuación territorial legalmente reconocido al gremio abarca la totalidad del país.

282. Originariamente, el empleador de la APDFA ha sido el Estado en su carácter de titular de Ferrocarriles Argentinos, empresa a cargo de la prestación de los servicios ferroviarios en los distintos ramales. Sin embargo, en la década de 1990 las políticas privatistas implementadas por el Gobierno de entonces derivaron, en el caso de los ferrocarriles, en la fragmentación de la organización ferroviaria, adjudicando la concesión del servicio ferroviario a distintas empresas privadas, pasando entonces los trabajadores representados por el sindicato a ser dependientes de esas empresas. Subraya la APDFA que en el marco de las políticas llevadas adelante en la década de 1990 en la Argentina, se ejecutaron las privatizaciones de casi la totalidad de las empresas de servicios públicos, hasta en ese momento en manos del Estado nacional. La posición asumida por la APDFA fue la de resistir y combatir las decisiones privatizadoras adoptadas por el Gobierno argentino, iniciando a tales fines un plan de propaganda y difusión pública para así poner en conocimiento de la sociedad las graves consecuencias que el proceso provocaría. Como

respuesta a las acciones combativas de la APDFA, desde los sectores empresarios y con la complacencia del Estado nacional, se tomó la decisión de desconocer, a modo de represalia, la representatividad de la APDFA, y de hecho se exigió a los trabajadores representados por el gremio a renunciar al sindicato como requisito para ser transferidos a las concesionarias, es decir, para conservar los puestos de trabajo. Estas represalias configuran violación a la libertad sindical han sido decididas y puestas en práctica por todas las empresas que se denuncian: Ferrosur S.A., Roca S.A., All Central y All Mesopotámica S.A., Nuevo Central Argentino S.A., Ferroexpreso Pampeano S.A., Belgrano Cargas S.A., Ferrovías S.A., Ugofe S.A.

283. A partir de allí y a pesar de todas las acciones llevadas adelante por la APDFA, se le impidió ejercer el derecho a la negociación colectiva. Ello, a pesar de que desde el sindicato, y de conformidad a las previsiones legales, se inició un expediente administrativo en el Ministerio de Trabajo de la Nación solicitando la conformación de la unidad negociadora con todas las empresas concesionarias. El impedimento a la negociación colectiva trajo como consecuencia buscada por las empresas, que los trabajadores comprendidos en los respectivos convenios colectivos durante la explotación estatal del servicio ferroviario, fueran «desconvencionados» por las empresas privadas explotadoras de cada uno de los ramales ferroviarios concesionados. Surgió así en todas las empresas la figura antijurídica del trabajador «fuera de convenio» para el personal comprendido por la personería gremial de la APDFA. A partir de 2001, y en medio de la gran crisis socioeconómica y política desatada entonces, los trabajadores jerárquicos ferroviarios de todas las empresas concesionarias comienzan a organizarse y a afiliarse a la APDFA, iniciándose un proceso de presión de estos trabajadores por recuperar condiciones laborales perdidas y forzar nuevamente el reconocimiento de la representación del sindicato de conformidad con sus atribuciones legales y constitucionales.

284. La organización querellante informa que las normas que regularon los términos de la adjudicación de la concesión y explotación de cada uno de los ramales ferroviarios previeron expresamente la obligación de las empresas concesionarias de respetar las representaciones gremiales, los encuadramientos sindicales y las condiciones de trabajo gozadas por los trabajadores al momento del traspaso. El artículo 42 de la ley núm. 23696 denominada de Reforma del Estado, dispuso que «Durante el proceso de privatización ejecutado según las disposiciones de esta ley, por cualesquiera de las modalidades y procedimientos previstos en sus artículos 17 y 18 el trabajador seguirá amparado por todas las instituciones legales, convencionales y administrativas del Derecho del Trabajo». El artículo 43 de la misma norma decía a su vez «Encuadramiento sindical: El proceso de privatización por sí, no producirá alteraciones o modificaciones en la situación, encuadramiento y afiliación en materia sindical de los trabajadores de un ente sujeto a privatización, salvo resolución de la autoridad competente en esa materia».

285. No obstante los mandatos legales, la realidad demostró que el personal jerárquico y de dirección que representa a la APDFA fue excluido, de manera ilegal, de la cobertura de la convención colectiva que antes gozaba, al mismo tiempo que se le negaba sistemáticamente cualquier propuesta de negociación. Recuerda la organización querellante que la ley núm. 14250 que regula las convenciones colectivas de trabajo dispone en su artículo 8 que: «Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores…». El artículo 17 de la misma norma dispone que «La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato con personería gremial que los comprenda…». La Ley de Procedimiento para la Negociación Colectiva preceptúa a través de su artículo 2 que: «La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando: *a)* Representación que inviste; *b)* Alcance personal y

territorial de la convención colectiva pretendida; *c)* Materia a negociar.». El artículo 3 de la misma norma prescribe que «Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integra al efecto.». Es decir, del juego armónico de las distintas normas internas referente a la negociación colectiva, surge claramente la obligación de la empresa de negociar con el sindicato que ostenta la personería gremial. La obligación de negociar colectivamente con el sindicato que ostenta la personería gremial, como es el caso de la APDFA, es expresa y no da lugar a interpretaciones.

286. Alega la APDFA, que es el único sindicato de la actividad ferroviaria impedido de hecho negociar colectivamente con las empresas adjudicatarias de las distintas concesiones ferroviarias. No deben soportar esa arbitrariedad las otras organizaciones sindicales que sí negocian regularmente con las empresas del sector, las mismas que a la APDFA le niegan el ejercicio de ese derecho. La violación al deber de negociar colectivamente con esta entidad y la discriminación respecto a otras entidades sindicales son llevadas a cabo por las empresas mencionadas. La APDFA se refiere a hechos ocurridos en algunas de esas empresas concesionarias que configuraron, en muchos casos con la connivencia de la autoridad de aplicación, graves violaciones a la libertad sindical que han dado lugar a la promoción de la queja.

Alegatos sobre violaciones a la libertad sindical en la empresa Ferrosur S.A.

287. Alega la APDFA, que en 2005, los trabajadores jerárquicos y que ocupan cargos de dirección de la empresa decidieron sindicalizarse a los fines de poder lograr, por vía de la participación y acción colectiva una mejora de sus condiciones de trabajo (jornadas diarias que exceden los límites legales, atraso salarial, estrés por presiones constantes, acoso laboral, etc.). De modo simultáneo con la afiliación masiva referida anteriormente, la APDFA procuró, en virtud de las facultades que le reconocen las leyes de negociación colectiva núm. 14250 y de asociaciones sindicales núm. 23551, junto con su decreto reglamentario núm. 467/88, iniciar las correspondientes negociaciones colectivas a los fines de mejorar la situación de los trabajadores de la empresa comprendidos en el ámbito de representación de la organización gremial. Ante ello, la empresa Ferrosur S.A., luego de ejercer una gran presión y de amenazar con despidos masivos, realizaba promesas de mejorar dichas condiciones siempre y cuando los trabajadores se desafilien. Lamentablemente, la presión surtió efectos y los trabajadores involucrados decidieron en su totalidad renunciar a su afiliación.

288. Al mismo tiempo, la empresa comenzó a realizar planteos legales en el ámbito del Ministerio de Trabajo, sin ningún tipo de asidero, con el solo fin de dilatar o directamente impedir la negociación con la APDFA. Es de destacar que el régimen legal de negociación colectiva imperante en la Argentina, otorga la facultad de negociar colectivamente al sindicato que ostente la personería gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo, tal como es el caso de la APDFA, con independencia de que los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de representación reconocido al sindicato por la autoridad estatal se encuentren o no afiliados. Una de las vías utilizadas por la empresa para impedir el comienzo de la negociación, fue el empleo de maniobras y artimañas procedimentales en el expediente administrativo abierto a los fines de negociación en el ámbito del Ministerio. Ante esta situación, la APDFA no tuvo otra opción que continuar la vía administrativa a los fines de obtener los pronunciamientos de la autoridad de aplicación para que intimen a la empresa, en el marco del ejercicio de sus potestades, a negociar colectivamente con esta entidad sindical. Es así que la empresa interpuso un recurso de reconsideración con jerárquico en subsidio contra la resolución ministerial que la obligaba a negociar. Al mismo tiempo, la APDFA fijó posición ante la misma instancia administrativa a quien estaba dirigido el recurso administrativo presentado por la empresa.

289. De esta manera el expediente administrativo (núm. 1148853/05) llega a la Jefatura de Gabinete del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el 21 de agosto de 2007. El 29 de julio de 2008, transcurrido un año sin que esa autoridad se pronuncie, el sindicato interpuso, en los términos del artículo 25 de la Ley de Procedimiento Administrativo, un pronto despacho, solicitando a esa autoridad que abandone la mora en que estaba incurriendo y dé impulso a la negociación colectiva por la cual desde 2005 se venía bregando. Finalizando 2010, la APDFA continúa sin poder ejercer efectivamente el derecho a la negociación colectiva y está privaba consecuentemente de los efectos en los otros derechos que esa dimensión vital de la libertad sindical tiene. El tiempo siguió transcurriendo sin que la grave situación que se relata se modifique y los trabajadores de la empresa, impedidos en el ejercicio de sus derechos de sindicación y negociación colectiva, advirtieron que sus condiciones de trabajo no sólo no habían mejorado, sino que habían aun empeorado.

290. El 3 de noviembre de 2009 la APDFA presentó un nuevo escrito ante la Jefatura de Gabinete del Ministerio de Trabajo notificando que sus representados en la empresa habían elegido delegado y que de tal forma quedaba subsanada la exigencia empresaria (reiteramos que sin respaldo legal) en cuanto a lo que consideraba indispensable la presencia de delegados de personal en la mesa de negociación. Hasta el momento de la presentación de esta queja, no se obtuvo ninguna resolución de la autoridad administrativa que admita o rechace el planteo. De tal modo, nuevamente el silencio del Ministerio de Trabajo resulta funcional a la conducta impeditiva y violatoria de las leyes locales y los Convenios núms. 87 y 98 asumida por Ferrosur S.A. En enero de 2010, para eludir la trampa que significaba la paralización del expediente administrativo donde debía tramitar la negociación colectiva frustrada, la APDFA inició un nuevo expediente administrativo, corriendo lamentablemente la misma suerte que el anterior, ya que la empresa tampoco cumplió con su deber de negociar con la entidad gremial, e interpuso todo tipo de artimañas para que ni siquiera se conforme la unidad de negociación.

291. Añade la APDFA que luego de la elección de delegados en el año 2004, la empresa ejerció todo tipo de presión para que los delegados e incluso los afiliados renuncien a tales condiciones. Con el transcurso de los años, la situación salarial y demás condiciones laborales empeoraban lo que motivó una nueva afiliación masiva de los trabajadores de la empresa y la elección de delegados de personal, la empresa reaccionó desconociendo la legalidad de la elección de los delegados, rechazando al mismo tiempo la aptitud representativa de los delegados y, por lo tanto, negó cualquier tipo de interlocución con los mismos.

292. El 8 de julio de 2010 la empresa realiza una presentación ante el Ministerio de Trabajo mediante la cual impugna la convocatoria al acto eleccionario realizada por la APDFA para el 22 de julio. Plantea asimismo que: «para el supuesto caso que se llevara adelante el proceso eleccionario, desde ya adelantamos nuestra impugnación a las designaciones que pudieran resultar del mismo, ya que los delegados que resultaren elegidos carecerán de toda tutela o garantía. Agrega, casi a modo de confesión de su conducta discriminatoria antisindical que: «con relación al personal dependiente, en la actualidad en FSR (refiere a la empresa Ferrosur S.A.) prestan tareas 912 trabajadores. De ellos, 460 están encuadrados convencionalmente en el CCT «E» que la empresa ha celebrado con la Unión Ferroviaria (UF); 279 están encuadrados convencionalmente en el CCT «E» que la empresa ha celebrado con La Fraternidad (LF), y los 173 restantes — incluyendo al gerente general — son personal fuera o excluido del CCT». Reconoce que ha mantenido arbitraria y antijurídica bajo la figura de «fuera de convenio» a un porcentaje importante del personal dependiente, quienes en su gran mayoría son personal jerárquico o de dirección representado por APDFA.

293. El Ministerio de Trabajo, luego de recibir la posición asumida por la APDFA, emitió una resolución ambigua manifestando que «no resulta oportuno ni pertinente expedirse en este estado, sobre la situación que reviste el universo de trabajadores que se encuentra fuera de convenio». Igualmente, la conducta antisindical de Ferrosur S.A. incluyó, además del

rechazo de la capacidad representativa de los delegados electos y el desconocimiento de la tutela que la ley le reconoce a los representantes sindicales en la empresa, la negativa a proveer de cartelera y la prohibición de realizar asambleas en el lugar de trabajo como así también la de otorgar permisos gremiales.

Alegatos sobre persecución antisindical. Negativa de negociación colectiva. Impedimento de afiliarse en las empresas América Latina Logística Central S.A. y América Latina Logística Mesopotámica S.A. (All)

294. En estas empresas se reprodujeron casi exactamente el mismo *modus operandi* que utilizó la empresa mencionada en el párrafo anterior para impedir el ejercicio de los derechos sindicales. La similitud es tan grande, que prácticamente confirma la presunción de que las empresas han concertado una estrategia común al amparo de la funcional inacción del Ministerio de Trabajo. Concretamente, en 2007, en ocasión de la elección de delegados de personal convocada por la APDFA de conformidad a la potestad que reconoce la ley núm. 23551 (artículos 40 a 46), la empresa rechaza la legalidad del procedimiento electivo y la legitimidad representativa de los delegados que resultaron electos. Luego, la empresa aumentó la intensidad de sus acciones antisindicales y el 9 de febrero de 2008, luego de suspenderlo sin causa en 2007, la empresa (All) despide al delegado suplente, Sr. Ramón Darío Alcaraz, sin seguir, al momento de tomar las medidas de suspensión o despido, el procedimiento de exclusión de tutela tal como exige la Ley de Asociaciones Profesionales (núm. 23551).

295. Añade la APDFA que en virtud de la antijuricidad manifiesta del despido discriminatorio antisindical, el 13 de mayo de 2009, la Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo ordena la reinstalación del delegado expulsado del ámbito de trabajo. Asimismo, y con motivo de las presiones y hostigamiento hacia los afiliados, en el mismo año se envió telegrama denunciando a la empresa:

> Sus prácticas antisindicales y contrarias a la libertad sindical dirigidas contra la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Administración General de Puertos y Puertos Argentinos (APDFA) y sus afiliados que prestan tareas en el ámbito de vuestra empresa. Se encuentran comprendidas en dichas prácticas las constantes presiones dirigidas por ustedes contra nuestros afiliados para que dejen de estarlo o para inhibir la afiliación a aquellos de nuestros representados que no lo están. En ese marco se inscriben los graves hechos que vienen ocurriendo en los últimos tiempos en los cuales ustedes de modo coercitivo y contrario a la buena fe que debe regir las relaciones individuales y colectivas del trabajo han dejado sujeto el correspondiente y merecido (por reunir los requisitos necesarios) ascenso a categorías laborales superiores de varios de nuestros afiliados a la condición de que se desafilien de la APDFA. Siendo que tal conducta configura una práctica desleal en los términos de los incisos *b), c)* y *j)* del artículo 53 de la ley núm. 23551, además de violentar las tutelas previstas en la Constitución nacional (artículos 14 *bis* y 75, inciso 22) y en los Convenios núms. 87, 98 y 111, lo intimo a que cese de inmediato con dichas prácticas bajo apercibimiento de formular las denuncias correspondientes ante los organismos nacionales e internacionales competentes y de accionar judicialmente a los fines de obtener la garantía para el libre e irrestricto ejercicio de la libertad sindical. Queda usted debidamente notificado.

296. Indica la APDFA que, la empresa All utilizó todo tipo de artimañas para eludir su deber de negociar con la APDFA. Luego de desconvencionar a todo su personal jerárquico y de dirección durante la década de 1990, cuando en el país se retoma la regularidad de las rondas de negociaciones, la empresa All desconoció la aptitud representativa del sindicato, actitud contraria a la que adoptó respecto a otros sindicatos que agrupan trabajadores ferroviarios y con los cuales han negociado sin ningún tipo de inconveniente. Ello ha sido motivo de la adopción de distintas medidas de acción directa por parte de la APDFA con el objetivo de quebrar la resistencia empresaria.

297. La APDFA señala que la ley núm. 14786 reglamenta el ejercicio del derecho de huelga, que se encuentra garantizado en la Constitución nacional. Esta norma prevé que habiendo tomado conocimiento de un conflicto de intereses, el Ministerio de Trabajo podrá dictar la conciliación obligatoria, disponiendo la celebración de audiencias para acercar las partes a un acuerdo. Durante el período de conciliación obligatoria, las partes tienen que retrotraer la situación al momento anterior al conflicto, debiendo deponer cesar en la medida de acción directa adoptada. La ley dispone de plazos durante los cuales la autoridad administrativa puede disponer la conciliación obligatoria (15 días prorrogables por otros cinco días) durante el cual las partes no pueden continuar o adoptar medidas de acción directa. Pero para que esta restricción no devenga en prohibición, la ley establece que una vez agotados los plazos de la conciliación obligatoria, es decir, de la suspensión de las medidas de acción directa, el Ministerio de Trabajo no puede dictar nuevamente dicha medida por el mismo conflicto.

298. Alega la organización querellante que, sin embargo, en el conflicto que la APDFA tiene con la empresa en cuestión por la sistemática negativa de la empresa a negociar, la autoridad administrativa dictó la conciliación obligatoria en el mes de junio de 2010, agotándose en dicho momento los plazos de la conciliación sin que la empresa revea su decisión de no negociar, quedando liberadas las partes para el ejercicio del derecho de huelga. En virtud de ello, la APDFA convocó a una nueva medida de acción directa para el 8 de octubre de 2010, consistente en un paro de actividades y movilización al Ministerio de Trabajo. Señala la APDFA que, no obstante, se trataba del mismo conflicto, el Ministerio de Trabajo dispuso, de modo totalmente arbitrario e ilegal, una nueva conciliación obligatoria, con el agravante que comunica dicha medida el 7 de octubre al finalizar el día, o en horas de la madrugada del 8 de octubre, dejando pegada la cédula de notificación de la medida en la puerta del sindicato, ya que lógicamente, no había ninguna persona en el local sindical que pudiera recibir esa notificación. Todo lo cual demuestra la ilegalidad del proceder del Ministerio de Trabajo, cuyas disposiciones implican en la práctica la prohibición al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores nucleados en la APDFA.

Alegatos relativos a la empresa Ferrovías S.A.

299. Señala la APDFA, al igual también que en los casos anteriores, la empresa, cuando toma a su cargo la gestión del servicio ferroviario en el Ferrocarril General Belgrano, expulsa de los convenios colectivos de trabajo al personal jerárquico y de dirección y hostiga además a sus afiliados con la clara finalidad de impedir su presencia en la empresa. A pesar de las numerosas acciones y de los pedidos formales, al día de hoy la empresa continúa negando el derecho a negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo. Al igual que en las otras empresas que se denuncian, esta empresa amenazó con el despido a los afiliados a la APDFA, logrando su objetivo respecto a muchos de ellos. Añade la APDFA que se inició una querella por práctica desleal por este hecho y por la sanción al delegado, Sr. Darío Corbalán, lo cual motivó la interposición de una querella por práctica desleal ante la Justicia Nacional del Trabajo.

B. Respuesta del Gobierno

300. En su comunicación de mayo de 2011, el Gobierno declara que elevada la consulta pertinente a la Jefatura de Gabinete del Ministro en relación al caso en cuestión, la asesoría legal informó que conforme a las actas que se acompañan como anexo, surge claramente que la actitud de la cartera laboral ha sido de colaboración, fijando una serie de audiencias con el objeto de trasladar la inquietud de arribar a un convenio colectivo de trabajo con cada una de las empresas involucradas. Brevemente, el contenido de las actas de audiencias sugiere que el problema radica fundamentalmente en un conflicto de encuadramiento pendiente, con la posibilidad de una denuncia por práctica desleal ante la justicia.

301. Por otro lado y en relación a la denuncia de persecución de dirigentes, y conforme destaca el texto de la misma presentación de la organización querellante, se han iniciado las causas correspondientes ante la justicia laboral, por lo que entiende el Gobierno que la protección de los dirigentes ha seguido el curso legal correspondiente previsto por la ley nacional.

C. Conclusiones del Comité

302. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que aunque goza de personería gremial (estatus que otorga derechos exclusivos, tales como suscribir convenciones colectivas, protección a sus dirigentes sindicales, percepción de las cuotas sindicales mediante descuentos realizados por el empleador, conformar y dirigir sus propias obras sociales, etc.), varias empresas del sector ferroviario (mencionadas por sus nombres en la queja) se niegan a negociar colectivamente y que la autoridad administrativa no da impulso a la negociación, a pesar de los recursos interpuestos por la organización querellante. El Comité observa también que la organización querellante alega actos de hostigamiento y persecución contra sus dirigentes y afiliados (en la empresa Ferrosur S.A. se alegan actos de presión a los afiliados para que se desafilien; el desconocimiento de la elección de los delegados y la negativa al diálogo con los delegados electos; la negativa a proveer una cartelera; la prohibición de asambleas sindicales y el no otorgamiento de permisos gremiales; en las empresas América Latina Logística Central y América Latina Logística Mesopotámica se alegan el rechazo de la legalidad del procedimiento electoral del sindicato y el no reconocimiento de los delegados electos; y el despido el 9 de febrero de 2008 del delegado suplente, Sr. Ramón Darío Alcaraz — cuyo reintegro fue ordenado por la justicia el 13 de mayo de 2009 —; en la empresa Ferrovías S.A. se alegan amenazas de despido de los afiliados y sanción al delegado, Sr. Darío Corbalán).*

303. *En lo que respecta a la alegada negativa de varias empresas del sector ferroviario a negociar colectivamente con la APDFA, a pesar de que ésta cuenta con personería gremial, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que la actitud de la cartera laboral ha sido de colaboración y que se han fijado una serie de audiencias con el objeto de trasladar la inquietud de arribar a un convenio colectivo de trabajo con cada una de las empresas involucradas y que el contenido de las actas de audiencias sugiere que el problema radica fundamentalmente en un conflicto de encuadramiento, con la posibilidad de una denuncia por práctica desleal ante la justicia. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno envía en anexo a su respuesta copia de un acta de reunión con la APDFA y varias de las empresas del sector en la que las partes aceptan la propuesta de audiencias de la autoridad administrativa con el objeto de trasladar la inquietud de arribar a un convenio colectivo de trabajo, así como actas de audiencias que se realizaron posteriormente en el mes de abril de 2011 de las que surgen que una empresa (Ferrovías S.A.) plantea un conflicto de encuadramiento sindical para poder negociar y otra empresa (Ferrosur S.A.) ha fijado una agenda con el fin de iniciar negociaciones.*

304. *El Comité lamenta que la APDFA, que cuenta con personería gremial, no haya podido aún concluir un convenio colectivo con las empresas del sector, pese al tiempo transcurrido desde que manifestó su deseo de dar inicio a las negociaciones. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome rápidamente todas las medidas a su alcance para estimular y fomentar entre la APDFA y las empresas concernidas el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

305. *En cuanto a los alegatos de actos de hostigamiento y persecución contra dirigentes y afiliados de la APDFA (en la empresa Ferrosur S.A. se alegan actos de presión a los afiliados para que se desafilien; el desconocimiento de la elección de los delegados y la negativa al diálogo con los delegados electos; la negativa a proveer una cartelera; la*

prohibición de asambleas sindicales y el no otorgamiento de permisos gremiales; en las empresas América Latina Logística Central y América Latina Logística Mesopotámica se alegan el rechazo de la legalidad del procedimiento electoral del sindicato y el no reconocimiento de los delegados electos; y el despido el 9 de febrero de 2008 del delegado suplente, Sr. Ramón Darío Alcaraz — cuyo reintegro fue ordenado por la justicia el 13 de mayo de 2009 —; en la empresa Ferrovías S.A. se alegan amenazas de despido de los afiliados y sanción al delegado, Sr. Darío Corbalán), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que conforme lo indica la organización querellante se han iniciado las causas correspondientes ante la justicia laboral, por lo que entiende que la protección de los dirigentes ha seguido el curso legal correspondiente previsto en la ley nacional.

306. *El Comité observa que según informa la organización querellante, se habrían iniciado querellas por prácticas desleales ante la autoridad judicial en relación con las alegadas amenazas de despido de los afiliados y por la sanción al delegado, Sr. Darío Corbalán, en la empresa Ferrovías S.A. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final de estos recursos judiciales. Asimismo, el Comité toma nota de que la APDFA alega que la Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo ordenó el reintegro del delegado sindical, Sr. Ramón Darío Alcaraz, que había sido despedido de la empresa All sin respetarse la tutela sindical. El Comité pide al Gobierno que confirme que el delegado sindical en cuestión ha sido reintegrado en su puesto de trabajo, con el pago de los salarios caídos.*

307. *En relación con los demás alegatos de discriminación antisindical (actos de presión a los afiliados para que se desafilien; el desconocimiento de la elección de los delegados y la negativa al diálogo con los delegados electos, la negativa a proveer una cartelera; la prohibición de asambleas sindicales y el no otorgamiento de permisos gremiales en la empresa Ferrosur S.A.; el rechazo de la legalidad del procedimiento electoral del sindicato y el no reconocimiento de los delegados electos en las empresas América Latina Logística Central y América Latina Logística Mesopotámica; y amenazas de despido a los afiliados en la empresa Ferrovías S.A.), el Comité lamenta el largo retraso del Gobierno en responder y le urge a que realice una investigación al respecto y que informe sobre los resultados de la misma.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide al Gobierno que tome rápidamente todas las medidas a su alcance para estimular y fomentar entre la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Administración General de Puertos y Puertos Argentinos (APDFA) y las empresas concernidas del sector, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final de estos recursos judiciales que se habrían iniciado por prácticas desleales en relación con las alegadas amenazas de despido de los afiliados de la APDFA y por la sanción al delegado, Sr. Darío Corbalán, en la empresa Ferrovías S.A.;

c) el Comité pide al Gobierno que confirme que el delegado sindical, Sr. Ramón Darío Alcaraz, que había sido despedido de la empresa All sin respetarse la tutela sindical, ha sido reintegrado en su puesto de trabajo, tal como lo ordenó la autoridad judicial, con el pago de los salarios caídos, y

d) el Comité lamenta el largo retraso del Gobierno en responder y le urge a que realice una investigación en relación con los siguientes alegatos de discriminación antisindical: 1) actos de presión a los afiliados para que se desafilien; el desconocimiento de la elección de los delegados y la negativa al diálogo con los delegados electos, la negativa a proveer una cartelera; la prohibición de asambleas sindicales y el no otorgamiento de permisos gremiales en la empresa Ferrosur S.A.; 2) el rechazo de la legalidad del procedimiento electoral del sindicato y el no reconocimiento de los delegados electos en las empresas América Latina Logística Central y América Latina Logística Mesopotámica; y 3) amenazas de despido a los afiliados en la empresa Ferrovías S.A. El Comité pide al Gobierno que le informe sobre los resultados de la investigación.

CASO NÚM. 2739

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno del Brasil presentadas por
- **la Força Sindical (FS)**
- **la Nova Central Sindical dos Trabalhadores do Brasil (NCST)**
- **la União Geral dos Trabalhadores (UGT)**
- **la Central Única dos Trabalhadores (CUT)**
- **la Central dos Trabalhadores et Trabalhadoras do Brasil (CTB)**
- **la Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) y**
- **la Federación Sindical Mundial (FSM) se asoció a la queja**

Alegatos: las organizaciones querellantes objetan las acciones del Ministerio Público del Trabajo y las decisiones de la autoridad judicial anulando cláusulas de convenios colectivos relativas al pago de contribuciones asistenciales por parte de todos los trabajadores, incluidos los no afiliados, que se benefician de un convenio colectivo; asimismo, alegan que la Procuraduría del Estado de São Paulo inicia acciones judiciales para impedir que los sindicatos realicen acciones de protesta

309. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2010 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 358.º informe, párrafos 289 a 320]. En su reunión de junio de 2010, el Comité dirigió al Gobierno un llamamiento urgente y señaló a su atención que de conformidad con

el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (noviembre de 1971), presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, incluso si no se hubiesen recibido las informaciones u observaciones del Gobierno en tiempo oportuno. A la fecha, aún no se han recibido informaciones del Gobierno.

310. El Brasil no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) pero si ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

311. El Comité recuerda que en su reunión de noviembre de 2010, formuló las siguientes recomendaciones [véase 358.º informe, párrafo 320]:

a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de las reuniones que se realicen entre la Coordinadora Nacional de Promoción de la Libertad Sindical del MPT y los representantes de las centrales sindicales para tratar diversos asuntos y entre ellos los relacionados con la contribución asistencial, y pide también al Gobierno que le mantenga informado sobre la iniciativa relativa a la creación del Consejo de Relaciones de Trabajo (órgano tripartito). El Comité recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT para buscar soluciones satisfactorias para todas las partes y que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical;

b) el Comité pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones respecto al alegato según el cual la Procuraduría del Estado de São Paulo inicia acciones judiciales con el objetivo de impedir que los sindicatos realicen huelgas y acciones de protesta y dado que se trata de un asunto que preocupa a las centrales sindicales del país, pide al Gobierno que inicie un diálogo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas al respecto. Pide también a la organización querellante a que dé mayores informaciones y ejemplos sobre sus alegatos, y

c) el Comité invita al Gobierno a que considere tomar las medidas necesarias para ratificar el Convenio núm. 87.

B. Conclusiones del Comité

312. *El Comité lamenta que a pesar del tiempo transcurrido desde el último examen del caso, el Gobierno no haya enviado las informaciones solicitadas, aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente. En estas condiciones, y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe del Comité, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

313. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento es asegurar el respeto de las libertades sindicales tanto de jure como de facto; así, el Comité está convencido de que si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

314. *En estas condiciones, el Comité se ve en la obligación de reiterar las recomendaciones formuladas al examinar este caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafo 320]. El Comité espera que en el futuro el Gobierno coopere activamente enviando las informaciones u observaciones solicitadas.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide una vez más al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de las reuniones que se realicen entre la Coordinadora Nacional de Promoción de la Libertad Sindical del MPT y los representantes de las centrales sindicales para tratar diversos asuntos y entre ellos los relacionados con la contribución asistencial, y pide también al Gobierno que le mantenga informado sobre la iniciativa relativa a la creación del Consejo de Relaciones de Trabajo (órgano tripartito). El Comité recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT para buscar soluciones satisfactorias para todas las partes y que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical;

b) el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones respecto al alegato según el cual la Procuraduría del Estado de São Paulo inicia acciones judiciales con el objetivo de impedir que los sindicatos realicen huelgas y acciones de protesta y dado que se trata de un asunto que preocupa a las centrales sindicales del país, urge al Gobierno a que inicie un diálogo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas al respecto. Pide también a la organización querellante a que dé mayores informaciones y ejemplos sobre sus alegatos, y

c) el Comité invita al Gobierno a que considere tomar las medidas necesarias para ratificar el Convenio núm. 87.

CASO NÚM. 2795

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

Queja contra el Gobierno de Brasil presentada por la União Geral dos Trabalhadores (UGT)

Alegatos: la organización querellante alega que el Tribunal de Justicia del Estado de São Paulo se niega a negociar las reivindicaciones presentadas por el Sindicato União dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo (SUSPJESP) y objeta asimismo la decisión de la autoridad judicial en el marco de un «dissidio coletivo» (arbitraje) por huelga solicitado por el SUSPJESP

316. La União Geral dos Trabalhadores (UGT) presentó una queja por comunicación de 15 de junio de 2010.

317. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de mayo-junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración (1972), podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. A la fecha, aún no se han recibido informaciones del Gobierno.

318. Brasil no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero si ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos del querellante

319. En su comunicación de 15 de junio de 2010, la União Geral dos Trabalhadores (UGT) manifiesta que desde hace más de dos años el Sindicato União dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo (SUSPJESP) formula reivindicaciones en materia de recomposición salarial en vano ante el Tribunal de Justicia del Estado de São Paulo y el Gobierno del Estado de São Paulo. Señala la UGT que en esas circunstancias, el 28 de abril de 2010 los auxiliares de justicia no tuvieron alternativas y recurrieron a la realización de una huelga. Con la realización de la huelga, los servidores públicos buscan sensibilizar al Gobierno y al Tribunal para que se dé cumplimiento inmediato a la ley núm. 12177/2004 que fija el 1.º de marzo de cada año para deliberar sobre el conjunto de reivindicaciones con efectos financieros.

320. Indica la UGT, que en mayo de 2010 el SUSPJESP interpuso un «dissidio coletivo» (solicitud de arbitraje) por huelga ante el Órgano Especial del Tribunal de Justicia del Estado de São Paulo y en esa instancia la autoridad judicial violó las decisiones del Comité de Libertad Sindical en la materia al haber: 1) determinado que «las ausencias por participación de los servidores del Tribunal de Justicia en movimientos de huelga provocarán el descuento de los vencimientos (salarios), sin posibilidad de compensación, pago o computo de tiempo de servicio o cualquier ventaja»; 2) afirmado la prohibición del ejercicio del derecho de huelga de los servidores públicos que desempeñan actividades relacionadas al mantenimiento del orden y la seguridad pública y la administración de justicia y a los integrantes de las llamadas carreras del Estado»; y 3) dispuesto «que el sindicato se abstenga de promover la paralización, total o parcial, de las actividades de sus representados, a partir de la notificación de la decisión, bajo pena de multa diaria de 100.000 reales y se conmina al sindicato y a sus dirigentes, en régimen de solidaridad, a que no inicien otras huelgas hasta el juzgamiento definitivo del presente dissidio».

B. Conclusiones del Comité

321. *El Comité deplora que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya enviado su respuesta sobre los alegatos presentados por la organización querellante, a pesar de que en reiteradas ocasiones ha sido invitado, incluso por medio de un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones al respecto.*

322. *En estas condiciones y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

323. *El Comité recuerda que el objetivo de todo el procedimiento instaurado por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de los alegatos relativos a violaciones de la libertad sindical es asegurar el respeto de los derechos sindicales tanto de jure como de facto; así, el Comité está convencido de que si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados. El Comité espera que el Gobierno se muestre más cooperativo en el futuro.*

324. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que el Tribunal de Justicia del Estado de São Paulo se niega a negociar las reivindicaciones presentadas por el Sindicato União dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo (SUSPJESP) y objeta asimismo la decisión de la autoridad judicial en el marco de un «dissidio coletivo» (arbitraje) por huelga solicitado por el SUSPJESP por medio de la cual se decidió que se descontarían los días de huelga y se intimó al sindicato a no realizar nuevas huelgas hasta que no se pronuncie definitivamente la justicia en relación con el arbitraje.*

325. *En cuanto a la alegada negativa del Tribunal de Justicia del Estado de São Paulo a negociar las reivindicaciones presentadas por el Sindicato União dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo (SUSPJESP), el Comité recuerda que Brasil ha ratificado el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) que prevé en su artículo 1 que el mismo se aplica a todas las ramas de actividad económica, y que en lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio. En estas condiciones, el Comité urge al Gobierno a que de inmediato tome todas las medidas a su alcance para fomentar la negociación colectiva entre el Sindicato União dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo (SUSPJESP) y las autoridades concernidas, a efectos de que, teniendo en cuenta las modalidades particulares de aplicación del Convenio núm. 154, los servidores públicos del sector puedan ejercer el derecho de negociación colectiva. El Comité urge al Gobierno a que informe sobre toda medida adoptada al respecto.*

326. *En cuanto a la objetada decisión judicial adoptada en el marco de una solicitud de arbitraje del SUSPJESP por medio de la cual se decidió que se descontarían los días de huelga y se intimó al sindicato a no realizar nuevas huelgas hasta que no se pronuncie definitivamente la justicia en relación con el arbitraje, el Comité recuerda que ha subrayado en numerosas ocasiones que «la deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de la libertad sindical» [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *2006, quinta edición, párrafo 654] y que en un contexto de arbitraje voluntario, la imposibilidad de recurrir a nuevas medidas de fuerza hasta que se dicte el fallo definitivo no es contrario a los principios de la libertad sindical. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendación del Comité

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

> ***El Comité urge al Gobierno a que de inmediato tome todas las medidas a su alcance para fomentar la negociación colectiva entre el Sindicato União dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo (SUSPJESP) y las autoridades concernidas, a efectos de que, teniendo en cuenta las modalidades particulares de aplicación del Convenio núm. 154, los servidores públicos del sector puedan ejercer el derecho de negociación colectiva. El Comité urge al Gobierno a que informe sobre toda medida adoptada al respecto.***

CASO NÚM. 2318

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: asesinato de tres dirigentes sindicales y continua represión de sindicalistas en Camboya

328. El Comité ya examinó este caso en cuanto al fondo en seis oportunidades; la más reciente de ellas fue en su reunión de noviembre de 2010, en la que presentó un informe provisional, que el Consejo de Administración aprobó en su 309.ª reunión [véase 358.° informe, párrafos 321 a 334].

329. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso. En su reunión de mayo de 2011 [véase 360.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe (1972), aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión; aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

330. Camboya ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). No ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

331. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 358.º informe, párrafo 334]:

a) de manera general, respecto de las cuestiones que se tratan a continuación, el Comité urge firmemente una vez más al Gobierno a que tome medidas con el fin de garantizar que se respetan plenamente los derechos sindicales de los trabajadores de Camboya y

que los sindicalistas puedan desarrollar sus actividades en un clima exento de intimidación y riesgo para su seguridad personal y sus vidas y las de sus familias;

b) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que Born Samnang y Sok Sam Oeun sean exonerados de los cargos presentados en su contra y que se les devuelva la fianza. Además, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que vele por que se realice de manera inmediata una investigación exhaustiva e independiente sobre el asesinato de Chea Vichea, a fin de garantizar que toda la información disponible sea presentada ante los tribunales con el fin de identificar a los verdaderos asesinos e instigadores del asesinato de este dirigente sindical, sancionar a los culpables y poner así término a la situación de impunidad imperante en lo que respecta a la violencia contra dirigentes sindicales. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto;

c) el Comité urge una vez más firmemente al Gobierno a que garantice que se lleve a cabo una investigación exhaustiva e independiente sobre las circunstancias del asesinato del dirigente sindical Ros Sovannareth a fin de presentar toda la información pertinente ante los tribunales. El Comité urge también al Gobierno a que se asegure de que Thach Aveth pueda ejercer, tan pronto como sea posible, su pleno derecho de apelación ante una autoridad judicial imparcial e independiente, y pide que se le mantenga informado de toda apelación que se encuentre pendiente;

d) en lo referente al sindicalista Hy Vuthy, el Comité urge una vez más al Gobierno a que inicie o reactive una investigación sobre su asesinato de manera inmediata, exhaustiva e independiente y que se le mantenga informado de los progresos realizados a este respecto;.

e) el Comité insiste al Gobierno en que indique las medidas adoptadas en relación con el fortalecimiento de capacidades y el establecimiento de las garantías contra la corrupción necesarias para garantizar la independencia y la eficacia del sistema judicial;

f) el Comité urge una vez más firmemente al Gobierno a que inicie sin demora investigaciones judiciales independientes sobre las agresiones contra los sindicalistas Lay Sophead, Pul Sopheak, Lay Chhamroeun, Chi Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum y Sal Koem San, y a que lo mantenga informado sobre el resultado de estas investigaciones;

g) el Comité pide firmemente al Gobierno que indique las medidas adoptadas para evitar la confección de listas negras de sindicalistas;

h) en lo referente a los despidos de Lach Sambo, Yeom Khun y Sal Koem San, tras su condena por actos realizados en relación con una huelga en la fábrica de prendas de vestir Genuine, el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique información acerca del estado en que se encuentran los procedimientos de apelación y, que indique la situación de empleo actual de los sindicalistas considerados;

i) el Comité sigue expresando profunda preocupación por la extrema gravedad de este caso y por la repetida falta de información acerca de las medidas adoptadas para investigar las cuestiones antes mencionadas de una manera transparente, independiente e imparcial, requisito previo necesario para crear el clima exento de violencia e intimidación necesario para el pleno desarrollo del movimiento sindical en Camboya, y

j) habida cuenta de la falta de progresos respecto de estas cuestiones esenciales, el Comité se ve una vez más obligado a señalar, de manera especial, a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Conclusiones del Comité

332. *El Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo trascurrido desde que examinó por última vez este caso, el Gobierno no haya comunicado sus observaciones, si bien ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones al respecto. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro.*

333. *En estas condiciones y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

334. *El Comité recuerda al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra, para poder realizar un examen objetivo de las mismas [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

335. *En cuanto a los alegatos relativos al asesinato del dirigente sindical Ros Sovannareth, el Comité toma nota de que según las informaciones proporcionadas por el Gobierno a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el 2 de marzo de 2011, la Corte Suprema ordenó la liberación del acusado Thach Saveth tras el pago de una fianza y que se procediera a una nueva investigación del caso. El Comité urge una vez más al Gobierno a que garantice que se lleve a cabo una investigación exhaustiva e independiente de las circunstancias del asesinato del dirigente sindical Ros Sovannareth a fin de presentar toda la información pertinente ante los tribunales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas tomadas al respecto.*

336. *En lo que se refiere al dirigente sindical Hy Vuthy, el Comité entiende que, el 3 de noviembre de 2010, la Corte Suprema ordenó al Tribunal Municipal de Phnom Penh que reabriera la investigación sobre su muerte. El Comité pide al Gobierno que confirme esta información y, una vez más, le urge a que inicie o reactive inmediatamente una investigación completa e independiente sobre su asesinato y que lo mantenga informado de los progresos realizados a este respecto.*

337. *En lo que respecta a los demás alegatos, el Comité se ve obligado a reiterar sus recomendaciones anteriores y expresa la firme esperanza de que el Gobierno comunicará sus observaciones sin más demora.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo trascurrido desde que examinó por última vez el caso, el Gobierno no haya comunicado sus observaciones, si bien ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones al respecto. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;

b) de manera general, respecto de las cuestiones que se tratan a continuación, el Comité urge firmemente una vez más al Gobierno a que tome medidas con el fin de garantizar que se respeten plenamente los derechos sindicales de los trabajadores de Camboya y que los sindicalistas puedan llevar a cabo sus actividades en un clima exento de intimidación y riesgo para su seguridad personal y sus vidas, y las de sus familias;

c) el Comité urge una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que Born Samnang y Sok Sam Oeun sean exonerados de los cargos presentados en su contra y que se les devuelva la fianza. Además, el Comité urge con firmeza al Gobierno a que vele por que se realice de manera inmediata una investigación exhaustiva e independiente de los asesinatos de Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy a fin de garantizar que toda la información disponible sea presentada ante los tribunales con el fin de identificar a los verdaderos asesinos e instigadores del asesinato de estos dirigentes sindicales, sancionar a los culpables y poner así término a la situación de impunidad imperante en lo que respecta a la violencia contra dirigentes sindicales. El Comité pide al Gobierno que se lo mantenga informado al respecto;

d) en lo que se refiere al dirigente sindical Hy Vuthy, el Comité pide al Gobierno que confirme que, el 3 de noviembre de 2010, la Corte Suprema ordenó al Tribunal Municipal de Phnom Penh que reabriera la investigación sobre su muerte;

e) al recordar la importancia que presta en relación con este caso al refuerzo de capacidades y al establecimiento de las garantías contra la corrupción necesarias para garantizar la independencia y la eficacia del sistema judicial, el Comité urge firmemente al Gobierno a que comunique las medidas adoptadas a este respecto;

f) el Comité urge una vez más firmemente al Gobierno a que inicie sin demora investigaciones judiciales independientes de las agresiones cometidas contra los sindicalistas Lay Sophead, Pul Sopheak, Lay Chhamroeun, Chi Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum y Sal Koem San, y a que lo mantenga informado del resultado de estas investigaciones;

g) el Comité pide firmemente al Gobierno que indique las medidas adoptadas para evitar la elaboración de listas negras de sindicalistas;

h) en lo referente a los despidos de Lach Sambo, Yeom Khun y Sal Koem San, tras su condena por actos realizados en relación con una huelga en la fábrica de prendas de vestir Genuine, el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique información acerca del estado en que se encuentran los procedimientos de apelación, y que indique la situación de empleo actual de los sindicalistas considerados;

i) el Comité sigue expresando profunda preocupación por la extrema gravedad de este caso y por la reiterada falta de información acerca de las medidas adoptadas para investigar las cuestiones antes mencionadas de manera transparente, independiente e imparcial, requisito previo necesario para crear el clima exento de violencia e intimidación necesario para el pleno desarrollo del movimiento sindical de Camboya, y

j) habida cuenta de la falta de progresos respecto de estas cuestiones esenciales, el Comité se ve una vez más obligado a señalar, de manera especial, a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

CASO NÚM. 2808

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)

Alegatos: actos de injerencia antisindical y decisiones tomadas contra afiliados en represalia por actividades sindicales legítimas (descuentos de salario, despido temporal y suspensión de salario)

339. La queja figura en tres comunicaciones de fecha 29 de julio de 2010 presentadas por la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC).

340. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos oportunidades. En su reunión de junio de 2011 [véase 360.° informe, párrafo 5], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.° informe (1972), aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

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

A. Alegatos de la organización querellante

342. En sus comunicaciones de fecha 29 de julio de 2010, La UGTC indica que actúa en nombre del Sindicato Nacional de Empleados, Mandos Intermedios y Ejecutivos de los Bancos y Establecimientos Financieros del Camerún (SNEGCBEFCAM) su organización afiliada, después de llevar a cabo sin éxito varias diligencias ante el Gobierno.

343. En primer lugar, la organización querellante alega que, el 23 de julio de 2009, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social (MINTSS) decidió crear un comité *ad hoc* encargado de encontrar soluciones adaptadas a las reivindicaciones salariales, entre otras, del personal de la Caja Nacional de Previsión Social (CNPS). Dicho comité, compuesto por 11 miembros de los cuales cinco eran representantes del MINTSS, tres de la CNPS y tres de los sindicatos (FENASBOCAM, SNEGCBEFCAM, SEMS-CA), trabajó durante nueve meses con el propósito de adoptar resoluciones en relación con el aumento de los salarios, el subsidio de vivienda y de transporte y el reembolso del descuento especial vinculado a la operación de optimización fiscal.

344. A raíz de la adopción de las resoluciones del comité *ad hoc* creado por el MINTSS, el 15 de junio de 2010, el director general de la CNPS entregó al personal un comunicado en el que presentaba las resoluciones adoptadas por el comité *ad hoc* y, en el que deploraba asimismo las solicitudes formuladas por el SNEGCBEFCAM, representado por el Sr. Isaac Bissala, en los términos siguientes:

> […] A raíz de las reclamaciones totalmente escandalosas del SNEGCBEFCAM, representado por el Sr. Isaac Bissala, y pese a que otros sindicatos adoptaron una posición contraria y a que los trabajadores dieron su acuerdo individualmente para el descuento especial, utilizado para la remuneración del consejo fiscal encargado de la operación de optimización fiscal, y a fin de poner término definitivamente a todos los debates relativos a este caso, se decidió anular todas las disposiciones pertinentes. Por tanto, al tiempo que se deplora la adopción de esta decisión contraria a los intereses bien entendidos de los trabajadores, se han tomado las medidas siguientes: […]

345. Según el sindicato, este comunicado tenía por objetivo crear un conflicto intersindical, un conflicto entre el personal y el SNEGCBEFCAM, así como también un conflicto entre los miembros de los distintos sindicatos. Asimismo, también según el sindicato, este comunicado dio lugar a que, días más tarde, un grupo de agentes de la CNPS iniciaran y distribuyeran una petición con los objetivos antes mencionados. En la carta dirigida al director general por los signatarios de la petición, estos últimos desacreditan al SNEGCBEFCAM y al Sr. Bissala y reiteran su apoyo al director general. Según la organización querellante, esta petición se repartió en todos los centros de la CNPS a fin de recolectar, por la fuerza (presiones y amenazas), las firmas del personal.

346. En segundo lugar, la organización querellante alega que, en represalia por la participación del Sr. Pierre Amogo Foe, delegado del personal, en las acciones sindicales de reivindicación de los derechos del personal de la CNPS, el director general procedió a descuentos sobre su salario, en violación del artículo 75 del Código del Trabajo y del decreto núm. 094/197/PM, de 9 de mayo de 1994, relativo a los descuentos salariales. A raíz de ello, el Sr. Pierre Amogo Foe presentó una demanda ante la inspección del trabajo, que le pidió a la dirección general que restableciera los derechos del Sr. Amogo Foe. Esta decisión no fue acatada por la dirección general que sigue procediendo a hacer descuentos causando un importante perjuicio a la familia del Sr. Amogo Foe, padre de 13 hijos.

347. En tercer lugar, la organización querellante alega que, el 6 de julio de 2009, el director general de la CNPS condenó a seis días de despido temporal con suspensión del salario al Sr. Oumarou Woudang, delegado del personal, por «reproducir y distribuir el preaviso de huelga de un sindicato durante las horas de servicio». La organización querellante indica que no sólo la dirección general no pudo demostrar el hecho alegado, sino que de haber sido el caso, el trabajador lo habría hecho en virtud de las disposiciones del Convenio núm. 135 de la OIT. Por otra parte, la organización querellante subraya que el delegado del personal dispone de 15 horas por mes para llevar a cabo sus actividades sindicales. Con motivo de estos descuentos, el Sr. Oumarou Woudang presentó una demanda ante la inspección del trabajo, que no se pronunció al respecto. Según la organización querellante, esta suspensión de salario causó un perjuicio importante a la familia del Sr. Oumarou Woudang.

B. Conclusiones del Comité

348. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro.*

349. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

350. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad* de jure *y* de facto. *El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra con vistas a un examen objetivo de los mismos [véase 1.er informe del Comité, párrafo 31].*

351. *El Comité recuerda que este caso se refiere a alegatos de injerencia antisindical y decisiones tomadas contra afiliados en represalia por actividades sindicales legítimas (descuentos de salario, despido temporal y suspensión de salario).*

352. *En relación con los actos de injerencia cometidos por el director general de la CNPS, el Comité toma nota de que, con motivo de la adopción de resoluciones por parte del comité* ad hoc *creado por el MINTSS el 23 de julio de 2009 para encontrar soluciones adaptadas a las reivindicaciones salariales, entre otras, del personal de la CNPS y en la que participaba en particular el SNEGCBEFCAM, el director general habría publicado un comunicado en el que desacreditaba al SNEGCBEFCAM, representado por el Sr. Bissala, al calificar sus reclamaciones de «totalmente escandalosas y contrarias a la posición de los demás sindicatos» con el fin de crear un conflicto entre el personal de la CNPS y el SNEGCBEFCAM. Este comunicado habría dado lugar a que, días más tarde, se iniciara y distribuyera una petición dirigida al director general de la CNPS contra el SNEGCBEFCAM y el Sr. Bissala con el fin de recolectar por la fuerza (presiones y amenazas) las firmas del personal.*

353. *El Comité recuerda que 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. 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* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 855 y 863]. El Comité urge al Gobierno a que sin demora lleve a cabo una investigación sobre los alegatos de injerencia del director general de la CNPS en los asuntos del SNEGCBEFCAM y a que comunique el resultado de dicha investigación.*

354. *En relación con los alegatos de discriminación antisindical contra el delegado del personal, Sr. Pierre Amogo Foe, el Comité toma nota de que, a raíz de su participación en acciones sindicales de reivindicación de los derechos del personal de la CNPS, el director general procedió a descuentos sobre su salario, en violación del artículo 75 del Código del Trabajo y del decreto núm. 094/197/PM, de 9 de mayo de 1994, relativo a los descuentos salariales. El Comité observa que, en virtud del artículo 75 del Código del Trabajo, fuera de los descuentos obligatorios y del reembolso de las prestaciones, sólo se pueden hacer descuentos sobre los salarios en los casos siguientes: embargo y suspensión, descuento sindical o de seguro, cesión voluntaria. El decreto de 9 de mayo de 1994 determina la calidad de los salarios sometidos a descuentos y el procedimiento aplicable a la cesión voluntaria. El Comité toma nota de que el Sr. Pierre Amogo Foe ha presentado una demanda ante la inspección del trabajo, que pidió a la dirección general de la CNPS que restableciera los derechos del Sr. Amogo Foe. Esta decisión no fue acatada por la dirección general que sigue procediendo a descuentos causando un importante perjuicio al Sr. Amogo Foe, y a su familia.*

355. *El Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación*

antisindical en relación con su empleo — tales como despido, traslado, descenso de grado, y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad. El Comité llama la atención sobre el Convenio núm. 135 y la Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se establece expresamente que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 799 y 800]. El Comité urge al Gobierno a que le comunique si se restablecieron los derechos del Sr. Amogo Foe de conformidad con la decisión de la inspección del trabajo de 1.° de febrero de 2010. El Comité espera que el Sr. Amogo Foe sea plenamente indemnizado y que el Gobierno se asegure de que tales actos de discriminación no puedan repetirse en el futuro, incluso mediante el establecimiento de sanciones suficientemente disuasorias.*

356. *En relación con los alegatos de discriminación antisindical contra el Sr. Oumarou Woudang, delegado del personal, el Comité toma nota de que el director general de la CNPS lo condenó a seis días de despido temporal con suspensión del salario, válido como último aviso de despido, por decisión de fecha 6 de julio de 2009, que la organización querellante adjunta a su queja, por «reproducir y distribuir el preaviso de huelga de un sindicato durante las horas de servicio». El Comité toma nota de que según la organización querellante la dirección general no habría podido demostrar el hecho alegado, y que de haber sido el caso, los hechos habrían sido conformes a las disposiciones del Convenio núm. 135 de la OIT, ratificado por el Camerún. El Comité toma nota asimismo de que el delegado del personal dispone de 15 horas por mes para llevar a cabo sus actividades sindicales. El Comité toma nota de que, con motivo de estos descuentos, el Sr. Oumarou Woudang presentó una demanda ante la inspección del trabajo, que no se pronunció al respecto. El Comité recuerda que el respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales cuenten con medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 820]. El Comité urge al Gobierno a que se asegure de que la inspección del trabajo tome a su cargo el expediente del Sr. Oumarou Woudang y que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro;

b) el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo sin demora una investigación sobre los alegatos de injerencia por parte del director general de la CNPS en los asuntos del SNEGCBEFCAM y que le comunique los resultados de dicha investigación;

c) el Comité urge al Gobierno a que le informe si se han restablecido los derechos del Sr. M. Amogo Foe, de conformidad con la decisión de la inspección del trabajo de 1.° de febrero de 2010. El Comité espera que el Sr. Amogo Foe sea plenamente indemnizado y que el Gobierno se asegure de que tales actos de discriminación no puedan repetirse en el futuro, incluso mediante el establecimiento de sanciones suficientemente disuasorias, y

d) el Comité urge al Gobierno a que se asegure de que la inspección del trabajo tome a su cargo el expediente del Sr. Oumarou Woudang y que lo mantenga informado a este respecto.

CASO NÚM. 2812

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por
– la Central Sindical del Sector Público del Camerún (CSP) y
– la Confederación de Trabajadores Unidos del Camerún (CTUC)

Alegatos: represión violenta de una huelga pacífica por parte de las fuerzas del orden, arresto de dirigentes sindicales, negativa de las autoridades a reconocer su existencia, así como la ocupación de sus locales por las fuerzas del orden para impedir la celebración del 1.º de mayo

358. La queja figura en comunicaciones de la Central Sindical del Sector Público del Camerún (CSP) de fechas 6 de julio y de 29 de noviembre de 2010 y 3 de mayo de 2011.

359. La Confederación de Trabajadores Unidos del Camerún (CTUC) presentó sus observaciones en una comunicación de 7 de marzo de 2011.

360. El Gobierno envió observaciones parciales en comunicaciones de 15 de febrero, 29 de marzo, 28 de junio y 1.º de agosto de 2011.

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

A. Alegatos de la organización querellante

362. **Negativa a reconocer la CSP.** En una comunicación de fecha 6 de julio de 2010, la organización querellante indica que la CSP fue creada el 11 de marzo del año 2000. Actualmente, se trata de la única confederación, de las siete que existen en el Camerún, que representa a los trabajadores de la función pública. Esta central agrupa hasta la fecha a 12 de las 17 organizaciones sindicales de base que existen en este sector, y cuenta con 60.018 miembros que forman parte de sus afiliados, lo que representa el 30 por ciento de los efectivos de la función pública.

363. Tras haberse constituido libremente, la organización querellante declaró su existencia a los servicios de la prefectura del departamento de Mfoundi de Yaundé, de conformidad con las disposiciones reglamentarias en vigor en el Camerún (decreto núm. 69/DF/7 de 6 de enero de 1969, en el que se establecen las modalidades de aplicación de la ley núm. 68/LF/19 de 18 de noviembre de 1968, en la que se determina la organización y las condiciones de aceptación de las asociaciones o los sindicatos profesionales que no se rigen por el Código del Trabajo). Ahora bien, los servicios de la prefectura no entregaron a la CSP ningún recibo de depósito, tal y como prevé la normativa, y la organización querellante no ha recibido ninguna notificación oficial de las autoridades competentes. Fue necesario llevar a cabo investigaciones más profundas para que la CSP, que a pesar de todo ya se había impuesto de hecho, consiguiera una copia de la carta de transmisión de su declaración de existencia del prefecto de Mfoundi dirigida al Ministerio de la Administración Territorial y de la Descentralización (MINATD). A pesar de ello, el Gobierno se niega a reconocer la existencia legal de la CSP.

364. La organización querellante indica que se ve confrontada periódicamente con los poderes públicos y las fuerzas del orden, los cuales no han cesado de perturbar sus actividades y de intimidar y de perseguir a los militantes sindicales, y que esas prácticas son cada vez más amenazadoras y atentan contra la libertad sindical en el seno de la función pública.

365. La organización querellante indica que desde su creación ha sido víctima de discriminación antisindical por parte del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (MINTSS). La Central no sólo recibe escasas invitaciones a las reuniones de concertación entre el Gobierno y las otras confederaciones sindicales, sino que se la ha excluido siempre de la delegación del Camerún que asiste a la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebra todos los años en Ginebra. Según la organización querellante, es el Ministro de Trabajo en persona quien designa a los representantes de los trabajadores que participan cada año en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

366. **Manifestaciones del 1.º de mayo.** La organización querellante añade que, el 1.º de mayo de cada año, el Gobierno les prohíbe organizar con autonomía, independencia y libertad las manifestaciones vinculadas a la celebración del Día Internacional del Trabajo. El Gobierno impide organizar eventos relacionados con la celebración de la Fiesta Internacional del Trabajo en el Camerún, y tampoco permite ninguna otra manifestación paralela, ni siquiera aquéllas que organicen las organizaciones sindicales. Según la organización querellante, las pancartas reivindicativas de los asalariados están prohibidas y se debe pagar para participar en el desfile.

367. Con respecto al 1.º de mayo de 2009, y tras varias tentativas llevadas a cabo en el pasado en otros lugares, la CSP decidió celebrar el 1.º de mayo de 2009 en sus locales de Mvog-Ada, un barrio muy bullicioso y popular de Yaundé donde se encuentra la sede de las instituciones. Según la organización querellante, se adoptaron todas las disposiciones legales necesarias para organizar una manifestación pública. Se trata, tal y como prevé la ley, de una carta de declaración de manifestación dirigida al subprefecto de Yaundé V. Ahora bien, el 30 de abril de 2009, el subprefecto envió una carta a la CSP en la que les

prohibía organizar la manifestación y en la que decía: «Tengo el honor de anunciarles que esta reunión, así como la carrera motorizada que han organizado, están prohibidas debido a que la 123.ª edición del Día Internacional del Trabajo de Yaundé se celebra en el marco de una única reunión presidida por el Sr. Ministro de Trabajo y de Seguridad Social. Este es el único marco de expresión de las centrales sindicales en ocasión de esta celebración. Por consiguiente, no se autorizará ninguna otra manifestación pública paralela.».

368. A pesar de esta interdicción, que según la organización querellante carece de fundamento, la CSP continua con los preparativos, adopta un programa para la manifestación y las disposiciones necesarias para que la ceremonia tenga lugar sin incidentes. Así pues, muy temprano por la mañana del 1.º de mayo, alrededor de las 6 horas, la sede de la central es asaltada por más de cien policías y gendarmes armados; una decena de oficiales coordinan la operación mientras el subprefecto supervisa. Se bloquea la entrada a la sede y se prohíbe la entrada a los manifestantes y a los responsables sindicales. El espacio donde tiene que llevarse a cabo el evento (el aparcamiento del edificio) es ocupado por las fuerzas del orden. Los vehículos de los hombres uniformados bloquean la circulación de los alrededores de la sede. Tienen lugar varias altercaciones con las fuerzas del orden. La confrontación se prolonga hasta las 14 horas, el tiempo de que finalice la manifestación oficial sin incidentes, según las autoridades administrativas.

369. Con respecto al 1.° de mayo de 2010, la organización querellante indica que los hechos que se describieron anteriormente se repitieron exactamente de la misma forma que el año anterior. En esta ocasión, como respuesta a la difusión de un comunicado de la CSP en el que se hacía un llamamiento para que los funcionarios se movilizaran el 1.º de mayo de 2010, el subprefecto del distrito de Yaundé V envió una carta de prohibición con fecha 26 de abril de 2010, la cual contenía las mismas consignas que el año anterior. Sin ceder a la provocación, la CSP declaró que realizaría su manifestación el 27 de abril de 2010, de conformidad con las disposiciones previstas en la ley «sobre las manifestaciones públicas», la cual estipula que se requiere presentar la solicitud en un plazo de 72 horas antes de que tenga lugar el evento. Sin dar explicaciones, los servicios del subprefecto rechazaron que se les entregara la carta de declaración de la manifestación en cuestión, lo que es totalmente ilegal. El 28 de abril de 2010, y estando dentro de los plazos establecidos, la CSP volvió a enviar otra carta recomendada por medio del agente judicial. La reacción del subprefecto fue inmediata. Con una carta con fecha 28 de abril de 2010, el subprefecto confirmó la recepción de la carta recomendada del agente judicial, cuya fecha de emisión era el 26 de abril de 2010, y reiteró la prohibición de la manifestación pública, indicando que no se habían respetado los plazos. El 1.° de mayo de 2010, se puso en marcha el mismo dispositivo de seguridad que el 1.º de mayo de 2009 a partir de las 6 horas. Tienen lugar los mismos enfrentamientos y altercadas hasta las 13 horas, momento en el que los sindicalistas, profundamente irritados, deciden ocupar por la fuerza el espacio en el que se tiene que llevar a cabo la manifestación mediante una sentada de protesta. Las actividades programadas (representaciones breves, canciones y discursos) se llevaron a cabo prácticamente en condiciones de insurrección. Los artistas contratados e invitados tuvieron que realizar sus actividades sin equipos de sonido, a causa de la imposibilidad de instalar el equipo logístico que se había previsto para el evento.

370. En relación con el 1.° de mayo de 2011, el subprefecto denegó otra vez a la organización querellante que organizara sus propias actividades, alegando de nuevo que «no era posible concebir que en la misma ciudad y a la misma hora tuviera lugar la misma manifestación en dos sitios distintos; el único objetivo era perturbar el orden público».

371. Huelga y manifestación del 28 de noviembre de 2007. La organización querellante indica que, durante la reunión del Consejo Federal celebrada en Yaundé el 23 de diciembre de 2006, se había atribuido el poder necesario a la Junta Ejecutiva Confederal para que llevara a cabo todas las acciones que fueran necesarias con miras a revalorizar los salarios

de la función pública. En este marco, la Junta Ejecutiva Confederal se reunió en un primer momento y decidió que se realizara un paro de trabajo de 72 horas, que debía culminarse con una sentada de protesta el 28 de noviembre de 2007 delante de la Asamblea Nacional, la cual se reunía en sesión ordinaria para examinar el presupuesto del Camerún para 2008. A este efecto, y respetando la legislación nacional en vigor, se presentó un preaviso de huelga ante el Gobierno. A pesar de haber presentado ese preaviso de huelga, la CSP para organizar la sentada de protesta, envió al subprefecto del distrito de Yaundé III, que tiene competencias en la zona en que se debía llevar a cabo la manifestación, una declaración de manifestación pública adecuada y actualizada. Como respuesta, el subprefecto emitió una orden de prohibición.

372. El día en que se había previsto la manifestación, los manifestantes se encontraron con las brigadas de las fuerzas de policía. Pese a la presencia de esas fuerzas disuasivas, el grupo de más de 300 participantes empezó la manifestación a las 11 horas en punto. La policía dispersó violentamente dicha manifestación y cargó contra los manifestantes y los agredió con porras, lo que provocó que hubiera varios heridos, tanto graves como leves. Todas las pancartas fueron arrancadas y rasgadas. El presidente de la CSP y algunos miembros de su equipo ejecutivo fueron arrestados de manera preventiva durante más de diez horas en los locales de la gendarmería de la Secretaría de Estado de Defensa antes de ser liberados durante la noche. La organización querellante señala que, a raíz de esa manifestación, el MINTSS no ha parado de insistir en que la CSP carecía de existencia legal y que la manifestación pública para reivindicar un aumento de los salarios en la función pública era ilegal, lo que podía conllevar incluso que se sancionara a los manifestantes.

373. **Huelga y manifestación del 1.° de octubre de 2010.** En cumplimiento de una de las resoluciones de su segundo Congreso Ordinario, celebrado en Yaundé el 25, 26 y 27 de agosto de 2010, se envió un preaviso de huelga al Sr. Presidente de la República, al amparo de su Primer Ministro, con fecha 1.° de octubre de 2010. En caso de que el Gobierno no diera ninguna respuesta, ese preaviso debía hacerse efectivo del 11 al 13 de noviembre de 2010.

374. Ante el silencio del Gobierno, se adoptó un plan de acción a fin de materializar la convocatoria de huelga. Así pues, la organización querellante organizó una sentada de protesta pacífica delante de las oficinas del Primer Ministro el 11 de noviembre de 2010, desde las 10 horas hasta el mediodía, y una vez terminada la sentada, se había previsto presentar un memorando al Presidente de la República.

375. Con respecto a los procedimientos en vigor en materia de manifestaciones públicas, se presentó una declaración al respecto al subprefecto del distrito de Yaundé III, la autoridad administrativa de la circunscripción territorial del lugar de la manifestación. Como respuesta, el subprefecto mencionado respondió mediante una prohibición de manifestación con fecha 8 de noviembre de 2010, con el pretexto de que el plazo de declaración había expirado. Según la organización querellante, el plazo no había expirado, dado que el plazo legal de declaración es de 72 horas antes de que el evento tenga lugar, y que la declaración de la organización querellante se había presentado el 5 de noviembre de 2010, seis días antes de la sentada de protesta. Por consiguiente, la prohibición del subprefecto carecía de fundamento.

376. El 11 de noviembre de 2010, el día de la huelga, la zona donde se encontraban las oficinas del Primer Ministro y todo el espacio administrativo, un perímetro de más de 500 metros a la redonda, fueron ocupadas por varios centenares de policías y de gendarmes altamente armados, perturbando las actividades económicas y otras actividades del sector. A pesar de ese dispositivo, una decena de dirigentes sindicales consiguió infiltrarse hasta el centro del dispositivo y acercarse al edifico del Primer Ministro.

377. Alrededor de las 10.40 horas, mientras los periodistas entrevistaban a los representantes sindicales, las fuerzas del orden decidieron atacar violentamente a los sindicalistas, los cuales fueron posteriormente detenidos y conducidos a la fuerza a los locales de la comisaría central núm. 1 de Yaundé. Un periodista y un militar de civil también fueron arrestados por inadvertencia. Una vez identificados, fueron liberados. Se arrestó a siete sindicalistas, entre ellos, los Sres. Bikoko Jean-Marc, presidente confederal de la CSP, Phouet Foé Maurice, secretario general del SNAEF (afiliado a la CSP), Mbassi Ondoa Thobie, director general de la FECASE (afiliada a la CSP), Nla'a Eric, contable de la CSP, Ze Joseph, secretario general del SNUIPEN (objeto del caso núm. 2382), Felein Clause Charles, miembro del SNUIPEN, y Nkili Effoa, miembro del SNUIPEN.

378. Después de haberlos identificado, a estos siete sindicalistas se les retiraron sus teléfonos móviles y sus documentos nacionales de identidad, y a cada uno se le asignó un investigador para realizar una audiencia que duró más de una hora. Tras esos interrogatorios y sin la presencia de su abogado, que fue expulsado, los sindicalistas fueron llevados a una celda colectiva muy deteriorada junto con otros detenidos, sin lavabos y sin agua, en condiciones contrarias al respeto de la dignidad humana. Fueron detenidos en esas condiciones desde el jueves 11 de noviembre de 2010 a las 12 horas y pocos minutos hasta el viernes 12 de noviembre de 2010 a las 9 horas y, posteriormente, la policía los enmanilló y los llevó al Gabinete del Fiscal de la República. Después de un día entero de espera, y encerrados en malas condiciones con otras 50 personas en la cámara de seguridad de la Fiscalía, los sindicalistas fueron conducidos ante el Fiscal sobre las 20 horas. Fue únicamente en ese momento que este último les comunicó el motivo de su acusación, a saber, «manifestación ilegal y perturbación del orden público». Los sindicalistas no reconocieron los hechos y fueron liberados posteriormente alrededor de las 21.30 horas para que comparecieran libremente ante el juez el lunes 15 de noviembre de 2010, a partir de las 8 horas. Fue tan sólo el 13 de noviembre de 2010, sobre las 15 horas, que pudieron recuperar sus documentos de identidad y sus teléfonos.

379. El 15 de noviembre de 2010, estos siete sindicalistas comparecieron libremente ante el Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi, Yaundé – sección administrativa, y se declararon no culpables. A petición de su abogado, el cual quería conocer el contenido del expediente, el caso fue aplazado hasta el 20 de diciembre de 2010, después hasta el 7 de febrero de 2011 y finalmente hasta el 21 de marzo de 2011. Al no haber un juez disponible para esa fecha, el caso se aplazó hasta el 16 de mayo de 2011.

380. En un comunicado de 7 de marzo de 2011, la CTUC indica que existe una disonancia legislativa y un mal funcionamiento entre los sindicatos del sector privado, los cuales se rigen por el Código del Trabajo que se inscribe en la competencia del secretario de los sindicatos y de aquéllos del sector público que se rigen por la ley núm. 68/LF/19 de 18 de noviembre de 1968 y su decreto de aplicación núm. 69/DF/7 de 6 de enero de 1969 en el ámbito de competencia del MINATD, y reitera las observaciones que repitieron en numerosas ocasiones las organizaciones sindicales de trabajadores del Camerún con respecto a la necesidad de abolir la ley núm. 68/LF/19 de 18 de noviembre de 1968 y su decreto de aplicación núm. 69/DF/7 de 6 de enero de 1969, así como de adaptar la legislación nacional, sobre todo mediante la revisión del Código del Trabajo y la adopción de una única ley sobre los sindicatos, a las normas internacionales del trabajo de la OIT.

381. Por otra parte, la CTUC, tomando nota de las notificaciones de prohibición de las manifestaciones por parte de las autoridades administrativas, lamenta el carácter represivo de las fuerzas de mantenimiento del orden, las violencias físicas y los arrestos arbitrarios, y subraya la diferencia que existe entre una huelga y una manifestación pública que, según ella, se rigen por disposiciones jurídicas y reglamentarias distintas.

B. Respuesta del Gobierno

382. En una comunicación con fecha 15 de febrero de 2011, el Gobierno indica que, en relación con la sentada de protesta pacífica del 11 de noviembre de 2010 de la CSP delante de la Oficina del Primer Ministro (Primature), la CSP es un sindicato que no existe legalmente en el Camerún y, de todas formas, si la CSP estuviera reconocida como un sindicato legal, la sentada de protesta que organizó no estaba autorizada por la autoridad administrativa, ya que mediante una orden gubernativa se había prohibido cualquier manifestación pública con carácter reivindicativo en todo el departamento de Mfoundi, y que es por esa razón que los manifestantes de la CSP fueron conducidos ante la justicia, a saber, por manifestación ilegal y perturbación del orden público. El Gobierno subraya que, en virtud del principio de separación de las autoridades administrativas y judiciales, no le corresponde interferir en este asunto.

383. El Gobierno añade que las fuerzas del orden dispersaron efectivamente a los manifestantes en la Oficina del Primer Ministro y que los miembros de la CSP fueron conducidos a la Comisaría Central núm. 1 de Yaundé por manifestarse ilegalmente y por perturbación del orden público. El Gobierno precisa que el caso está pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi (Yaundé – sección administrativa) y que, por consiguiente, el Gobierno debe aplazar cualquier decisión hasta que haya un veredicto sobre este proceso. El Gobierno reiteró su posición en una comunicación con fecha 28 de junio de 2011.

384. En un comunicado con fecha 29 de marzo de 2011, el Gobierno indica que la problemática de la existencia legal de la CSP se resolverá con la revisión que se ha iniciado del Código del Trabajo del Camerún y con la adopción de una ley sobre los sindicatos, por lo que la prohibición de las manifestaciones públicas que afecta a este sindicato no es más que el corolario de su inexistencia legal. El Gobierno reiteró su posición en una comunicación con fecha 1.° de agosto de 2011. Añadió que el Ministerio estaba estudiando la posibilidad de elaborar un anteproyecto sobre la creación y el funcionamiento de las organizaciones sociales.

C. Conclusiones del Comité

385. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a los alegatos de represión violenta de una huelga pacífica por parte de las fuerzas del orden, del arresto de dirigentes sindicales, de la negación de las autoridades a reconocer la existencia de la organización querellante, la CSP, así como de la ocupación de sus locales por las fuerzas del orden para impedir que celebrara el 1.° de mayo.*

386. *El Comité toma nota de que, después de haberse constituido libremente en el año 2000, la CSP declaró su existencia a los servicios de la prefectura del departamento de Mfoundi en Yaundé, conformemente a las disposiciones reglamentarias en vigor. Los servicios de la prefectura no emitieron, tal y como prevé la reglamentación, un recibo de depósito, y la CSP no ha recibido ninguna respuesta oficial a la solicitud de adhesión.*

387. *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, la problemática relativa a la existencia legal de la CSP se resolverá con la revisión que se ha iniciado del Código del Trabajo y la adopción de una Ley sobre los Sindicatos. Sin embargo, el Comité señala que, según la CSP, si bien se han iniciado discusiones sobre las labores preliminares relativas a la revisión del Código del Trabajo, de manera no oficial y desde hace años, parece ser que actualmente no hay ningún debate abierto al respecto. En relación con la Ley sobre los Sindicatos, según la CSP simplemente no ha habido nunca ninguna discusión ni ningún signo que dejara entrever la voluntad del Gobierno de hacer que la situación avance.*

388. *El Comité toma nota asimismo de que, desde hace varios años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones pide al Gobierno que tome las medidas que sean necesarias para modificar la ley núm. 68/LF/19 de 18 de noviembre de 1968, que estipula que la existencia jurídica de un sindicato o de una asociación profesional de funcionarios debe recibir el previo acuerdo del ministro encargado de la administración territorial, así como que modifique el artículo 6, 2) del Código del Trabajo de 1992, el cual estipula que los promotores de un sindicato que todavía no esté registrado que actúen como si dicho sindicato hubiera sido registrado puedan ser sometidos a procedimientos judiciales, y el artículo 166 del Código que prevé fuertes multas contra los miembros de un sindicato que hayan cometido dicha infracción. Con respecto a ese último punto, la Comisión de Expertos había tomado nota de que el Gobierno había notificado que el proyecto de ley para modificar y completar algunas disposiciones del Código había sido adoptado por la Comisión Nacional Consultiva del Trabajo, y que esto implicaba la desaparición de las penas y/o las multas en caso de violación de la ley. El Comité recuerda que los funcionarios, 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. Así pues, 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 decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 219 y 273]. El Comité urge al Gobierno, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, a que acelere el proceso de reforma de la legislación, y a que se asegure de que garantiza plenamente el respeto de los principios de la libertad sindical de los funcionarios públicos, y espera que, en un futuro próximo, la CSP pueda representar legalmente a sus miembros con todos los derechos que se derivan de ello. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado del estado de esta reforma y a que le comunique lo antes posible las medidas concretas que se hayan adoptado al respecto. El Comité invita al Gobierno a que recurra a ese efecto a la asistencia técnica de la Oficina.*

389. *De manera general, el Comité recuerda que 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* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 141]. En relación con la celebración de la Fiesta Internacional del 1.º de mayo, el Comité señala que la organización querellante indica que el Gobierno les prohíbe, el 1.º de mayo de cada año, organizar de manera autónoma, independiente y libre las manifestaciones para celebrar el Día Internacional del Trabajo, y que también les prohíbe organizar manifestaciones relativas a la Fiesta Internacional del Trabajo, ya que no se permite ninguna otra manifestación paralela. Más concretamente, el Comité toma nota de que, por lo menos en tres ocasiones, a saber el 1.° de mayo de 2009, 2010 y 2011, se ha prohibido a la CSP que organizara una manifestación pública en su sede, pese a la declaración de manifestación presentada de conformidad con las disposiciones previstas en la ley y debido a que «el Día Internacional del Trabajo se celebra en Yaundé en el marco de una única reunión presidida por el Ministro de Trabajo y de Seguridad Social, y se trata del único medio de expresión que existe para que las centrales sindicales lleven a cabo esa celebración». Al organizar de todas formas las celebraciones, su sede fue asaltada por la policía y se bloqueó la entrada a los manifestantes y a los responsables sindicales. El Comité señala que, según el Gobierno, la prohibición de las manifestaciones públicas que afecta a este sindicato no es más que el corolario de su inexistencia legal, y que esta cuestión se resolverá con la revisión que se ha iniciado del Código del Trabajo del Camerún y la adopción de una ley sobre los sindicatos.*

390. *El Comité considera que la inexistencia legal de la CSP, debido a carencias en el marco legislativo nacional y la ausencia de una respuesta del Gobierno con respecto a su solicitud de constituirse en virtud de la ley núm. 68/LF/19 de 18 de noviembre de 1968 no deberían poner en peligro los derechos fundamentales de la libertad sindical. El Comité recuerda que la adhesión de un Estado a la OIT le impone el respeto en su legislación nacional de los principios de la libertad sindical y los convenios que ha ratificado libremente, en este caso, los Convenios núms. 87, 98 y 135 [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 16]. Por otro lado, el Comité señala que la Ley núm. 96-06 de 18 de enero de 1996 sobre la Constitución de la República del Camerún prevé en su preámbulo que: «El pueblo camerunés confirma que se adhiere a las libertades fundamentales inscritas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta de las Naciones Unidas, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y todos los convenios internacionales pertinentes que se hayan ratificado conformemente y, en particular, a los principios siguientes (...): la libertad de comunicación, la libertad de prensa, la libertad de reunión, la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de huelga están garantizados en las condiciones establecidas por la ley», y que en su artículo 45 se especifica explícitamente que «los tratados o acuerdos internacionales aprobados o ratificados regularmente tienen, desde su publicación, una autoridad suprema frente a las leyes nacionales».*

391. *El Comité recuerda que el derecho de organizar reuniones públicas y desfiles para el 1.° de mayo constituye un aspecto importante de los derechos sindicales. 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.° 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 tranquilidad pública. Asimismo, la autorización para celebrar reuniones y manifestaciones públicas, que constituyen un derecho sindical importante, no debería ser negada arbitrariamente. Finalmente, la inviolabilidad de los locales y de los bienes sindicales constituye una de las libertades civiles esenciales para ejercer los derechos sindicales, y las autoridades estatales no deberían restringir el acceso de los afiliados a sus locales sindicales [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 136, 137, 142 y 192]. El Comité urge al Gobierno a que en el futuro, se asegure de que se respeten esos principios y espera que la nueva legislación garantice plenamente el respeto de los mismos.*

392. *Con respecto a la organización de huelgas, de manifestaciones públicas y del arresto de dirigentes sindicales, el Comité toma nota de que la organización querellante organizó una primera huelga seguida de una sentada de protesta el 28 de noviembre de 2007 delante de la Asamblea Nacional que estaba reunida en sesión ordinaria para examinar el presupuesto del Camerún para 2008. A ese efecto, y respetando la legislación nacional en vigor, se presentó un preaviso de huelga ante el Gobierno. A pesar de haber presentado ese preaviso, la CSP envió al subprefecto del distrito de Yaundé III, que tiene competencias en ese territorio, una declaración de manifestación pública de forma adecuada y actualizada. Como respuesta, el subprefecto emitió una orden de prohibición. El día previsto para celebrar el evento, la policía dispersó de manera violenta la manifestación y cargó contra los manifestantes y los agredió con porras, lo que provocó numerosos heridos, muchos de ellos de gravedad. El Comité toma nota asimismo de que el presidente de la CSP, así como los miembros de su junta ejecutiva, estuvieron en detención preventiva durante más de diez horas en los locales de la Secretaría de Estado de Defensa, antes de ser liberados durante la noche.*

393. *El Comité señala que, casi tres años más tarde, a saber el 11 de noviembre de 2010, la CSP votó y organizó la celebración de una nueva huelga con una sentada de protesta al final de la cual se debía presentar un memorando a la atención del Presidente de la*

República. Previamente, el 1.° de octubre de 2010 se había presentado un preaviso de huelga al Presidente de la República, al amparo de su Primer Ministro. Se presentó nuevamente una declaración de manifestación pública dentro de los plazos legales de declaración a la autoridad administrativa de la circunscripción territorial del lugar de la manifestación. De nuevo, el subprefecto respondió con una prohibición de la manifestación.

394. *El día previsto para celebrar el evento, las fuerzas del orden volvieron a dispersar la manifestación pacífica y los sindicalistas fueron conducidos a la fuerza a los locales de la comisaría central núm. 1 de Yaundé. Siete sindicalistas, a saber los Sres. Bikoko Jean-Marc, presidente confederal de la CSP, Phouet Foé Maurice, secretario general de la SNAEF (afiliado a la CSP), Mbassi Ondoa Thobie, director general de la FECASE (afiliada a la CSP), Nla'a Eric, contable de la CSP, Ze Joseph, secretario general del SNUIPEN (objeto del caso núm. 2382), Felein Clause Charles, miembro del SNUIPEN, y Nkili Effoa, miembro del SNUIPEN, fueron arrestados, interrogados y detenidos durante más de 24 horas en muy malas condiciones. Pudieron recuperar sus documentos de identidad y sus objetos personales el 13 de noviembre. El Comité señala que esos siete sindicalistas comparecieron ante el Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi, Yaundé – sección administrativa, el 15 de noviembre de 2010, que se declararon no culpables y que posteriormente el caso se aplazó hasta el 20 de diciembre de 2010, después hasta el 7 de febrero de 2011 y finalmente hasta el 21 de marzo de 2011. Al no haber un juez disponible para esa fecha, el caso se aplazó hasta el 16 de mayo de 2011. El Comité observa que no se le ha comunicado ninguna información nueva sobre la resolución de ese caso.*

395. *A ese respecto, el Comité toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno se limita a repetir que la CSP es un sindicato que carece de existencia legal en el Camerún y que la sentada de protesta que organizó el 11 de noviembre de 2010 era ilegal, ya que no había recibido la autorización de las autoridades. Fue por esa razón que los manifestantes de la CSP fueron conducidos ante la justicia, por manifestación ilegal y perturbación del orden público. El Gobierno precisa que el caso sigue pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi (Yaundé – sección administrativa) y que, por consiguiente, debe abstenerse de hacer cualquier declaración sobre el caso hasta que se haya alcanzado un veredicto al respecto. El Comité recuerda que, en general, recurrir al uso de las fuerzas de policía en las manifestaciones sindicales, debería limitarse a los casos realmente necesarios [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 150]. El Comité recuerda, por otra parte, que las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga y tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical. Nadie debería poder ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o de haber participado en una huelga pacífica. Además, la detención y la condena de los sindicalistas a graves penas de cárcel por «perturbación del orden público» podrían permitir, dado el carácter general de estos cargos, que se reprimieran las actividades sindicales [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 93, 671 y 672]. El Comité pide al Gobierno que respete las manifestaciones sindicales y que garantice que, en el futuro, ese tipo de eventos se puedan llevar a cabo. Tomando nota de que el caso relativo a los siete sindicalistas detenidos durante la sentada de protesta del 11 de noviembre de 2010 sigue pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi (Yaundé – sección administrativa), el Comité espera que el caso se resuelva rápidamente. Pide al Gobierno que lo mantenga informado del seguimiento dado a este caso y que le envíe una copia de todas las decisiones judiciales al respecto.*

396. *Con relación a los alegatos sobre la intervención violenta de las fuerzas policiales durante las manifestaciones, el Comité recuerda que las autoridades sólo deberían recurrir a las fuerzas públicas 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 ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 140]. El Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo una investigación a ese respecto y a que dé las instrucciones necesarias para que tales actos no se repitan.*

397. *El Comité recuerda que, durante el período de detención, los sindicalistas, al igual que cualquier otra persona, deben gozar de las garantías previstas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, según los cuales todas las personas privadas de su libertad han de ser tratadas con humanidad y respeto de la dignidad inherente del ser humano [véase* ***Recopilación,*** *párrafo 54]. En lo que respecta a las condiciones de detención y a los malos tratos que alega la CSP, el Comité pide al Gobierno que indique si se ha realizado una investigación independiente a ese respecto a fin de aclarar los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y evitar que se repitan tales actos.*

398. *Por último, el Comité toma nota de que la CSP recibe escasas invitaciones a las reuniones de concertación entre el Gobierno y las otras confederaciones sindicales, y que se la habría excluido de la delegación del Camerún que participó en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebra anualmente en Ginebra. Según la organización querellante, es el Ministro de Trabajo en persona el que se encarga de designar a los representantes de los trabajadores que participan en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebra cada año en Ginebra. Recordando que la cuestión de la representación en la Conferencia se encuentra en el ámbito de competencia de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, 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* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 766]. El Comité espera que el Gobierno consulte con la CSP los temas que afectan a los intereses de sus miembros y urge al Gobierno a que facilite sus observaciones a ese respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité urge al Gobierno, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, a que acelere el proceso de reforma de la legislación, asegurándose de que se garantiza plenamente el respeto de los principios de la libertad sindical y de asociación de los funcionarios públicos, y espera que, en un futuro próximo, la CSP pueda representar legalmente a sus miembros con todos los derechos que de ella se deriven. El Comité urge al Gobierno que lo mantenga informado del estado de esta reforma y que le comunique, lo más rápidamente posible, las medidas concretas que se adopten a ese respecto. El Comité invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a tal efecto;

b) estimando que el Gobierno no ha respetado adecuadamente el derecho de manifestación con motivo del 1.º de mayo, el Comité pide al Gobierno que en el futuro respete los principios mencionados en las conclusiones y espera que la nueva legislación garantice plenamente el respeto de esos principios;

c) el Comité pide al Gobierno que respete las manifestaciones de carácter sindical y que garantice que ese tipo de evento pueda tener lugar en el futuro. Tomando nota de que el caso relativo a los siete sindicalistas detenidos durante la sentada de protesta del 11 de noviembre de 2010 sigue pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi (Yaundé – sección administrativa), el Comité espera que este caso se resuelva rápidamente. Insta al Gobierno a que le mantenga informado del seguimiento dado a este caso y a que le envíe una copia de todas las decisiones judiciales pertinentes. Con respecto a los alegatos sobre la intervención violenta de las fuerzas policiales durante la huelga, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación al respecto y que dé instrucciones a fin de evitar que se repitan tales acciones;

d) en relación con las condiciones de arresto y de los malos tratos que alega la CSP, el Comité urge al Gobierno a que indique si se ha llevado a cabo una investigación independiente al respecto a fin de aclarar los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y evitar que se repitan tales acciones, y

e) al recordar que la cuestión de la representación a la reunión de la Conferencia se inscribe dentro de la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, el Comité reafirma la importancia especial que atribuye al derecho de los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a asistir y participar en las reuniones de la OIT. Espera que el Gobierno consulte con la CSP los temas que afecten a los intereses de sus miembros y urge al Gobierno que facilite sus observaciones a ese respecto.

CASO NÚM. 2842

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

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por la Confederación General del Trabajo-Libertad del Camerún (CGT-Liberté)

Alegatos: la organización querellante denuncia la tentativa de injerencia de las autoridades en la elección de sus dirigentes y, tras fallar en su intento, la decisión gubernamental de suspender toda colaboración con ella

400. La queja figura en una comunicación de fecha 15 de marzo de 2011 de la Confederación General del Trabajo-Libertad del Camerún (CGT-Liberté).

401. El Gobierno ha enviado sus observaciones en una comunicación de fecha 11 de mayo de 2011.

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

A. Alegatos de la organización querellante

403. En una comunicación de fecha 15 de marzo de 2011, la CGT-Liberté señala que, desde hace más de dos años, es objeto de repetidas injerencias por parte del Gobierno en sus asuntos internos y que, desde noviembre de 2010, se le impide por completo ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.

404. La CGT-Liberté indica que, a 20 de febrero de 2011, representaba a tres federaciones sindicales nacionales, seis sindicatos nacionales, 16 uniones departamentales de sindicatos, 12 de las cuales estaban constituyéndose, unos 40 sindicatos departamentales, más de 150 secciones sindicales y como mínimo 250 delegados del personal en diversos sectores de actividad.

405. La organización querellante indica que la CGT-Liberté, al igual que otras centrales sindicales locales, ha pasado por momentos de agitación debido a las diferencias entre sus dirigentes y a que el Ministro de Trabajo y de la Seguridad Social (MINTSS), tras varias tentativas de imponerles a una persona de su elección al frente de la Confederación, les ha obligado, mediante un escrito del 23 de junio de 2009, que figura en anexo a la queja, a celebrar un «congreso extraordinario» con la elección de dirigentes legítimos e indiscutibles. Según la organización querellante, se trata de una práctica contraria al artículo 5 del Código del Trabajo, al artículo 9 de la Ley núm. 90/053 del 19 de diciembre de 1990 sobre la Libertad de Asociación, así como al artículo 3 del Convenio núm. 87, debidamente ratificado por el Camerún, y constituye una prueba de injerencia por parte del Gobierno.

406. Tras las múltiples muestras de apoyo de ACTRAV de la Oficina Subregional de la OIT para África Central (OSR-Yaundé), las tres corrientes de la CGT-Liberté han trabajado a brazo partido para limar las divergencias internas y preparar con serenidad la celebración de un congreso unitario de confederaciones con arreglo a sus estatutos. El MINTSS hizo llegar muestras de ánimo a la CGT-Liberté en una carta de fecha 29 de enero de 2010, de la que una copia figura en anexo a la queja, al mismo tiempo que el *Boletín Informativo* de su departamento ministerial anunciaba la salida a la luz y ascensión fulgurante del primo del ministro (Sr. Pierre Essindi Minkoulou) en la carrera a la presidencia de la CGT-Liberté. La organización querellante añade que, durante un encuentro con el MINTSS el 14 de septiembre de 2010, este último insistió de nuevo en que la mejora de las relaciones con la CGT-Liberté estaba ligada a la elección de una persona determinada. Con todo, la organización querellante ha llevado hasta el final el proceso de celebración del Congreso Unitario de Confederaciones de la central sindical. El congreso se celebró de conformidad con las reglas, con arreglo a los estatutos de la organización querellante.

407. A pesar de todo, tras el Congreso Unitario de Confederaciones de la organización querellante, celebrado el 4 y el 5 de noviembre de 2010 en Mbalmayo, donde se eligieron nuevos dirigentes, y que marcó la vuelta a la serenidad en el seno de la Confederación, el MINTSS rechazó levantar la suspensión de la colaboración impuesta a la CGT-Liberté, mediante una carta del secretario de los sindicatos de fecha 8 de febrero de 2011, que figura en anexo a la queja, en la que indicaba: «Lamento constatar que durante el Congreso celebrado en Mbalmayo no se haya hecho sino presenciar la dimisión de los Sres. Pierre Essindi Minkoulou y Benoît Essiga, lo que demuestra que el problema de fondo sigue sin resolverse, por lo que me veo ante la imposibilidad de levantar la suspensión de nuestras relaciones de colaboración.» La organización querellante indica que el argumento utilizado para justificar la negativa a levantar la suspensión de la colaboración es una falsedad, ya

que las dos personas citadas en la carta del secretario de los sindicatos dejaron la CGT-Liberté para crear, en el caso del Sr. Pierre Essindi Minkoulou, la CTUC, y en el caso del Sr. Benoît Essiga la ENTENTE. Además, en el seno de la CGT-Liberté y de todas sus organizaciones afiliadas, la adhesión o dimisión es libre e individual, y puede producirse en todo momento, como estipula el artículo 3 de la Ley sobre la Libertad de Asociación.

408. La organización querellante indica que debido a esta situación, la CGT-Liberté ha sido expulsada de todas las actividades y manifestaciones oficiales en las que participan las organizaciones sindicales de trabajadores, de todas las comisiones y programas nacionales e internacionales establecidos en beneficio de las organizaciones sindicales de trabajadores, de las elecciones sociales (delegados de personal), de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, de su participación en la organización de la Fiesta Internacional del Trabajo de 2011, etc. La organización querellante añade asimismo que ha denunciado los actos del Gobierno a través de cartas dirigidas al MINTSS, al secretario de los sindicatos, al Presidente de la República, copias de las cuales figuran en anexo a la queja, pero que no han recibido respuesta alguna del MINTSS.

B. Respuesta del Gobierno

409. En una comunicación de fecha 11 de mayo de 2011, el Gobierno indica que siempre se ha abstenido, a través del MINTSS, de interferir en los asuntos internos de los sindicatos, de conformidad con el artículo 5 del capítulo primero del Código del Trabajo de 1992. Según el Gobierno, la afirmación de que el MINTSS intenta «imponer a una persona de su confianza a la cabeza de la CGT-Liberté» es superflua, aberrante, ingrata y sin fundamento.

410. El Gobierno añade que la CGT-Liberté ha tenido graves problemas internos y que el MINTSS no ha hecho sino mitigar las tensiones. La carta del 23 de junio de 2009 no era más que una invitación a la calma, y fue con ánimo de responsabilizar a los interlocutores sociales que el MINTSS informó a todos los dirigentes sindicales de que no colaborarían con las centrales sindicales en las que prevaleciese la bicefalia o la tricefalia. El Gobierno destaca que la CGT-Liberté, que existe desde 2003, ha sido y seguirá siendo un interlocutor social del Gobierno en el Camerún y en la Conferencia Internacional del Trabajo.

411. El Gobierno indica también que no priva a ningún sindicato de ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva y que, si la CGT-Liberté está excluida de todas las manifestaciones oficiales, de todas las comisiones y programas nacionales e internacionales, de las elecciones sociales, es de conformidad con la suspensión de la colaboración con todos los sindicatos que han presentado oposición en el seno de su Confederación. Resumiendo, se trata de una medida general de orden público. El Gobierno concluye indicando que, para recuperar su posición destacada, esta central debería allanar sus diferencias y privilegiar el diálogo social que devuelva la serenidad necesaria para su buen funcionamiento interno.

C. Conclusiones del Comité

412. *El Comité observa que la organización querellante denuncia la tentativa de injerencia de las autoridades en la elección de sus dirigentes y, tras fallar en su intento, la decisión gubernamental de suspender toda colaboración con ella.*

413. *Al tratarse de la injerencia del Gobierno en los asuntos internos de la CGT-Liberté, el Comité toma nota de las informaciones según las cuales las tres corrientes (EKEDI,*

ESSIGA, NKOU) de la Confederación han trabajado a brazo partido para limar las diferencias internas y preparar con serenidad la celebración de un congreso unitario de confederaciones. El MINTSS hizo llegar muestras de ánimo a la CGT-Liberté en una carta de fecha 29 de enero de 2010, de la que una copia figura en anexo a la queja, al mismo tiempo que el Boletín Informativo de su departamento ministerial anunciaba la salida a la luz y ascensión fulgurante del primo del ministro (Sr. Pierre Essindi Minkoulou) en la carrera a la presidencia de la CGT-Liberté. El Comité observa que, según la organización querellante, durante un encuentro posterior con el MINTSS el 14 de septiembre de 2010, este último insistió de nuevo en que la mejora de las relaciones con la CGT-Liberté estaba ligada a la elección de una persona determinada. El Comité toma nota de que, sin embargo, la organización querellante ha llevado hasta el final el proceso de celebración del congreso unitario de confederaciones de la central sindical. El congreso se celebró de conformidad con las reglas, con arreglo a los estatutos de la organización querellante. El Comité toma nota de que el Gobierno niega categóricamente el alegato de injerencia y que éste último indica que siempre se ha abstenido, a través del MINTSS, de interferir en los asuntos internos de los sindicatos, de conformidad con el artículo 5 del capítulo primero del Código del Trabajo de 1992, y que la carta del 23 de junio de 2009 no era más que una invitación a la calma. No obstante, el Comité observa que dicha carta invitaba a la CGT-Liberté a organizar, antes de una determinada fecha, un congreso extraordinario con la elección de los dirigentes y suspendía toda colaboración con la organización querellante, a la espera del retorno a una legitimidad indiscutible.

414. *El Comité recuerda que la resolución de todo conflicto en el seno de un sindicato debería dejarse a discreción de los miembros del sindicato. En el caso de las disensiones interiores en el seno de una misma federación sindical, un gobierno 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 a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su administración y actividades y a formular su programa de acción, o de toda intervención tendiente a entorpecer el ejercicio legal de este derecho. El Comité considera que la invitación del Gobierno a la CGT-Liberté a organizar, antes de una fecha determinada, un congreso extraordinario con la elección de nuevos dirigentes y la suspensión de toda colaboración con la organización querellante, a la espera de la vuelta a una legitimidad indiscutible, es contraria al principio de no injerencia del Gobierno en los asuntos internos de un sindicato.*

415. *Por otro lado, 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 al principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho a elegir a sus representantes en plena libertad [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 1117 y 434]. El Comité urge al Gobierno a que se abstenga de toda forma de injerencia en los asuntos internos de la CGT-Liberté a fin de que sus miembros puedan organizar su administración y sus actividades y elegir libremente a sus representantes.*

416. *El Comité toma nota asimismo de que, durante el Congreso Unitario de Confederaciones de la organización querellante, celebrado el 4 y 5 de noviembre de 2010 en Mbalmayo, el MINTSS rechazó levantar la suspensión de la colaboración impuesta a la CGT-Liberté, indicando, a través de una carta del secretario de los sindicatos de fecha 8 de febrero de 2011, que figura en anexo a la queja, lo siguiente: «Lamento constatar que durante el Congreso celebrado en Mbalmayo no se haya hecho sino presenciar la dimisión de los Sres. Pierre Essindi Minkoulou y Benoît Essiga, lo que demuestra que el problema de fondo sigue sin resolverse, por lo que me veo ante la imposibilidad de levantar la suspensión de nuestras relaciones de colaboración.» La organización querellante alega que el argumento utilizado para justificar el levantamiento de la suspensión de la*

colaboración es una falsedad, ya que las dos personas citadas en la carta del secretario de los sindicatos dejaron la CGT-Liberté para crear, en el caso del Sr. Pierre Essindi Minkoulou, la CTUC, y en el caso del Sr. Benoît Essiga, la ENTENTE. Además, en el seno de la CGT-Liberté y de todas sus organizaciones afiliadas, la adhesión o dimisión es libre e individual, y puede producirse en todo momento, como estipula el artículo 3 de la Ley sobre la Libertad de Asociación.

417. *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, esta situación ha provocado su expulsión de todas las actividades y manifestaciones sociales en las que participaban las organizaciones sindicales de trabajadores, de todas las comisiones y programas nacionales e internacionales establecidos en beneficio de las organizaciones sindicales de trabajadores, de las elecciones sociales (delegados de personal), de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, de su participación en la organización de la Fiesta Internacional del Trabajo de 2011, etc.*

418. *El Comité observa que el Gobierno, en respuesta a estos alegatos, indica que no priva a ningún sindicato de ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva y que, si la CGT-Liberté está excluida de todas las manifestaciones oficiales, de todas las comisiones y programas nacionales e internacionales, de las elecciones sociales, es de conformidad con la suspensión de la colaboración con todos los sindicatos que han presentado oposición en el seno de su Confederación. Resumiendo, que se trata de una medida general de orden público. El Gobierno concluye indicando que, para recuperar su posición destacada, esta central debería allanar sus diferencias y privilegiar el diálogo social que devuelva la serenidad necesaria para su buen funcionamiento interno.*

419. *El Comité recuerda que 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 a constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas. El libre ejercicio del derecho a constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y de la composición de estos sindicatos. Al favorecer o desfavorecer a determinada organización frente a las demás, el Gobierno podría influir en el ánimo de los trabajadores cuando eligen la organización a que piensan afiliarse [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 710, 333 y 340]. El Comité considera que la decisión del MINTSS de suspender la colaboración con las centrales sindicales donde prevalecían algunas divergencias internas, como en el caso de la CGT-Liberté, equivale a una injerencia en sus asuntos internos.*

420. *El Comité toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno destaca que la CGT-Liberté, que existe desde 2003, ha sido y seguirá siendo un interlocutor social del Gobierno en el Camerún y en la Conferencia Internacional del Trabajo. Considerando que, según la información facilitada, la organización querellante indica que ha celebrado un congreso unitario de confederaciones donde se han elegido a los nuevos dirigentes en el respeto de sus reglamentos y leyes, el Comité urge al Gobierno a que reconozca sin demora la legitimidad de los dirigentes elegidos de la CGT-Liberté y reanude el diálogo social con esta última para que pueda participar en todas las actividades y manifestaciones oficiales, comisiones y programas nacionales e internacionales y elecciones sociales.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité urge al Gobierno a que se abstenga de toda forma de injerencia en los asuntos internos de la CGT-Liberté a fin de que sus miembros puedan organizar su administración y sus actividades y elegir libremente a sus representantes, y

b) el Comité pide al Gobierno que reconozca sin demora la legitimidad de los dirigentes elegidos de la CGT-Liberté y reanude el diálogo social con esta última a fin de que pueda participar en todas las actividades y manifestaciones oficiales, comisiones y programas nacionales e internacionales y elecciones sociales.

CASO NÚM. 2814

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por
– el Sindicato Número Dos El Bosque (SNDB) y
– la Federación Nacional de Sindicatos del Transporte Forestal (FNSTF)

Alegatos: despido de 65 sindicalistas por su participación en una huelga y prácticas antisindicales en el sector del transporte forestal

422. La queja figura en una comunicación del Sindicato Número Dos El Bosque (SNDB) y de la Federación Nacional de Sindicatos del Transporte Forestal (FNSTF) de fecha 26 de agosto de 2010. El SNDB presentó nuevos alegatos por comunicación de fecha 26 de agosto de 2011.

423. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 1.º de marzo de 2011.

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

A. Alegatos de los querellantes

425. En su comunicación de fecha 26 de agosto de 2010, el Sindicato Número Dos El Bosque y la Federación Nacional de Sindicatos del Transporte Forestal y Afines de Chile alegan que el mencionado sindicato declaró una huelga general a partir del día 24 de marzo de 2009, por el no pago de los salarios correspondientes a las semanas corridas, que de conformidad con el artículo 45 del Código del Trabajo, implica el pago del séptimo día de la semana (y festivos) semana corrida y por la inseguridad reinante en el sitio de trabajo, al tener que transitar de día y de noche los camiones que conducen por territorio indígena de influencia Mapuche, considerada como zona roja. El objeto de la huelga apuntaba a sensibilizar a la empresa Forestal Mininco S.A. que es la empresa madre que contrata los servicios de transporte y explotación forestal de los empleadores subcontratistas. La huelga duró tres días y se levantó el día 27 de marzo de 2009, después de un acuerdo con la Directora Nacional del Trabajo de Chile, quien se comprometió a que en el lapso de 30 días, se

emitiría un dictamen exigiéndole a los empleadores el pago de los salarios por semana corrida.

426. Pese a lo anterior, prosiguen las organizaciones querellantes, la empresa Servicios Forestales El Bosque, despidió sólo a los trabajadores sindicalizados con el argumento que no habían asistido a trabajar durante dos días seguidos, cuando en realidad estaban ejerciendo el derecho a la huelga.

427. Las organizaciones querellantes envían el fallo del Tribunal Laboral de Los Ángeles, de fecha 31 de agosto de 2009 y cuestionan el criterio utilizado por el juez competente al fallar en contra de los 36 trabajadores demandantes socios del sindicato (resultaron despedidos; el total de despedidos alcanzó a 65). Envían también denuncias de otras cuestiones presentadas a las autoridades por prácticas antisindicales e incumplimiento del contrato colectivo.

428. En su comunicación de fecha 26 de agosto de 2011, las organizaciones querellantes adjuntan copia de la sentencia del Juzgado del Trabajo de Los Ángeles de fecha 22 de julio de 2011 condenando a la empresa Servicios Forestales El Bosque S.A. a una multa de 100 unidades tributarias por prácticas desleales o antisindicales (no descuento de la cuota del sindicato querellante, obstáculos a la negociación colectiva y favorecimiento a otro sindicato).

B. Respuesta del Gobierno

429. En su comunicación de fecha 1.º de marzo de 2011, el Gobierno señala que las organizaciones querellantes se refieren a la realización de una huelga (paralización general de actividades) a partir del día 24 y hasta el 27 de marzo de 2009, por el no pago de salarios correspondientes por concepto de semana corrida, que conforme establece el artículo 45 del Código del Trabajo Nacional, tiene por objeto asegurar remuneración por los días domingo y festivos a los trabajadores exclusivamente remunerados por día. Asimismo, la paralización tuvo por motivación manifestar el descontento de los trabajadores respecto de la inseguridad reinante en las faenas, habida cuenta de la necesidad de transitar de día y de noche por lugares considerados como «zona roja mapuche». Según los alegatos, la huelga tenía por objeto sensibilizar a la empresa Forestal Mininco S.A.; asimismo, según los alegatos mientras se orientaba el levantamiento de la huelga (paralización general de faenas), la empresa Servicios Forestales El Bosque S.A. habría despedido sólo a los trabajadores sindicalizados con el argumento de que no habrían asistido a trabajar por dos días seguidos, en circunstancias de que se estaba ejerciendo el derecho a la huelga.

430. En relación con los restantes elementos mencionados en la queja (la circunstancia de haber el sindicato arribado a un acuerdo con la Dirección Nacional del Trabajo, así como también, de la mención que hace la comunicación en referencia a la calidad de «empresa madre» de Forestal Mininco S.A.), el Gobierno aclara que éstos no son elementos cuya existencia se relacione con práctica antisindical alguna, de manera tal que no proceden comentarios respecto de estas circunstancias. No obstante lo anterior, es menester aclarar que la alusión a «empresa madre» hace referencia a la ley de subcontratación establecida en la legislación adjetiva chilena (artículo 183 del Código del Trabajo), según la cual, para que una empresa tenga la calidad de «principal» (empresa madre) respecto de una contratista o subcontratista, se deben de dar una serie de requisitos, los que no permiten concluir que la sola relación de carácter civil entre dos empresas, implique la existencia de obligaciones de carácter laboral (tanto el artículo 183 del Código del Trabajo, como el dictamen núm. 141 de 2005 de la Dirección del Trabajo dan cuenta de esta circunstancia).

431. El Gobierno declara que el derecho a la huelga y negociación colectiva se encuentra consagrado en la Constitución Política de Chile en el artículo 19, núm. 16, incisos 4 y 5 y en el Código del Trabajo nacional en los artículos 303 y siguientes. Fluye de lo preceptuado en dichos artículos, que la negociación colectiva, constituye en Chile antecedente esencial del ejercicio del derecho a huelga, sin la cual, no resulta posible concebir el ejercicio de este último. En virtud de esta negociación las partes durante un lapso acotado de tiempo (45 ó 60 días según el caso) se pueden reunir en las oportunidades que estimen necesario para negociar condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones. Sólo en el necesario de que las partes no arriben a un acuerdo en los plazos establecidos en la ley, nace por parte de los trabajadores la prerrogativa de decidir sobre ejercer el derecho a la huelga, escenario en el cual se entiende suspendido el contrato de trabajo (artículo 377 del Código del Trabajo), de manera que mientras dure la huelga el trabajador no tiene la obligación de presentarse en su trabajo y, correlativamente, el empleador no tiene la obligación de pagar una remuneración.

432. En la especie, y de acuerdo a lo establecido anteriormente, la situación descrita no se circunscribe dentro de las características de una huelga como la establecida en el Código del Trabajo Nacional, toda vez que ésta no tuvo como antecedente un proceso de negociación colectiva. Así, el contrato de trabajo de estos trabajadores no se suspendió producto de esta paralización, permaneciendo intactos sus deberes para con la empresa, específicamente su deber de asistencia, obligación esta última que no se cumplió, configurándose la causal de despido establecida en el artículo 160, núm. 3, del Código del Trabajo, vale decir, la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. La conducta descrita de los trabajadores en torno a paralizar las faenas fuera del contexto de una negociación colectiva, constituye, por otra parte, una violación al principio en virtud del cual el empleador tiene derecho a organizar, dirigir y administrar su empresa, establecida en el artículo 306 del Código del Trabajo Nacional.

433. Corrobora lo anteriormente dicho el oficio ordinario núm. 0648 de 7 de febrero de 2011 de la Dirección Nacional del Trabajo, la que en cumplimiento de su mandato legal de fiscalización establece que «respecto de los despidos masivos acontecidos en el mes de marzo de 2009, el fiscalizador actuante señala que según la información recabada éstos se habrían producido a causa de una huelga ilegal, vale decir, al margen de un procedimiento de negociación colectiva».

434. El Gobierno destaca que la Constitución Política de Chile en el artículo 19, núm. 12, garantiza el derecho a manifestación, en cuanto prevé la libertad de emitir opinión sin censura previa y en cualquier forma y por cualquier medio. De esta manera el derecho de manifestación de los trabajadores, ya sea individual o colectivamente, de ninguna manera queda limitado a un escenario de negociación colectiva, pudiendo los trabajadores manifestar legítimamente su descontento por las condiciones económicas y sociales que guarden relación con sus intereses en ejercicio de este derecho constitucional. Sin embargo, la paralización absoluta de faenas de manera ininterrumpida, por un lapso de dos días y sin aviso previo, parece excesiva por cuanto desarticula el justo balance existente entre trabajadores y empleadores, en cuanto propio de un contexto normal de relaciones laborales y participación, afectando de paso otros derechos reconocidos constitucionalmente.

435. El Gobierno indica que habiéndose establecido que todos los despidos recaídos en trabajadores paralizados fueron legítimos y justificados en conformidad a la legislación chilena, cabe determinar si dicha circunstancia afectó solamente a trabajadores sindicalizados o también, a otros trabajadores no sindicalizados, de modo de determinar si en los procesos de desvinculación existieron visos de arbitrariedad que permitan colegir que injustificadamente los despidos afectaron a trabajadores asociados. El Gobierno señala

que de la lectura de la sentencia de 31 de agosto de 2009, RIT 0-6-2009, del Juzgado del Trabajo de Los Ángeles, así como del oficio ordinario núm. 0648 de 7 de febrero de 2011 que informa sobre el accionar de la Dirección del Trabajo a estos respectos, no se advierten visos de discriminación arbitraria en orden a desvincular sólo a trabajadores sindicalizados. Asimismo, no consta de parte de los trabajadores desvinculados, la interposición de denuncia o acción tutelar por prácticas antisindicales ante la justicia laboral.

436. En conclusión, de la lectura de la reclamación en comento, de los antecedentes acompañados a ésta, así como de en virtud de lo contenido en oficio ordinario núm. 0648 de la Dirección Nacional del Trabajo, no parece existir indicio de violación a los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, ambos ratificados por Chile. Reafirma lo anteriormente expuesto, el rechazo de la pretensión deducida en juicio por los trabajadores demandantes por sentencia de 31 de agosto de 2009 (RIT 0-6-2009 y 0-12-2009), así como la circunstancia de que habiendo los demandantes recurrido de recursos de nulidad ante la ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción (Rol núm. 76-2009), éste fue rechazado. A mayor abundamiento, los trabajadores, con fecha de 10 de noviembre de 2009 presentaron recurso de unificación de jurisprudencia, el que fue rechazado por la excelentísima Corte Suprema en causa núm. 9301/2009. Finalmente, cabe agregar que los trabajadores que no fueron parte de este proceso judicial, firmaron sus respectivos finiquitos.

437. El Gobierno, dentro del marco de independencia de los poderes del Estado y, respetando la obligación de «no ejercer funciones jurisdiccionales, avocarse a causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos», se compromete a mantener informado al Comité de Libertad Sindical del avance de los asuntos que sobre esta materia se encuentren pendientes.

C. Conclusiones del Comité

438. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan en primer lugar prácticas antisindicales por parte de la empresa Servicios Forestales El Bosque S.A. El Comité observa que estos alegatos han sido resueltos por sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles de fecha 22 de julio de 2011 que condena a la empresa a una multa por prácticas antisindicales. En la parte dispositiva de la sentencia se indica lo siguiente:*

> *Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 289 y siguiente y 446 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:*
>
> *I. Que la denunciada, Servicios Forestales El Bosque S.A., ya individualizada, incurrió en una práctica desleal o antisindical, por afectar la libertad sindical, al solicitar a sus trabajadores que no participaron de los procesos de negociación colectiva, que optaran por la organización sindical a la cual destinaría su aporte legal; y no descontar a favor del Sindicato Número Dos el porcentaje de la cuota sindical previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores — que desempeñan funciones similares — y a quienes otorgó los beneficios de navidad y/o vacaciones antes del 28 de diciembre de 2010, esto es, cuando el único contrato colectivo vigente que contenía dichos beneficios, era el suscrito con el Sindicato Número Dos.*
>
> *II. Que en consecuencia, se condena a la demandada al pago de una multa de 100 UTM, a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.*
>
> *III. Que igualmente, no existiendo constancia de que a la fecha haya cesado la conducta desleal, ejecutoriada que sea esta sentencia y hacia el futuro, deberá descontar el aporte señalado en el artículo 346 del Código del Trabajo a los trabajadores señalados en el punto I de esta resolutiva, y entregarlo al Sindicato Número Dos.*

IV. Ejecutoriada que sea la sentencia, ofíciese a la Dirección del Trabajo, remitiéndosele copia de la presente sentencia, a fin de cumplir con lo dispuesto en el artículo 294bis del Código del Trabajo.

V. Que se condena en costas a la denunciada, regulándose las personales en la suma de 500.000 pesos.

439. *Teniendo en cuenta esta sentencia, el Comité no proseguirá con el examen de estas cuestiones.*

440. *El Comité observa por otra parte que las organizaciones querellantes alegan que tras una huelga de tres días en marzo de 2009 por el no pago de salarios y la situación de inseguridad de los transportistas en la zona roja mapuche se pronunció el despido de 65 sindicalistas. Las organizaciones querellantes explican que dicha huelga apuntaba a sensibilizar a la empresa Forestal Mininco S.A. que es la empresa madre que contrata los servicios de transporte y explotación forestal de los empleados subcontratistas y que la empresa Servicios Forestales El Bosque fue la que despidió a los 65 trabajadores sindicalizados. Las organizaciones querellantes subrayan que la huelga se levantó el 27 de marzo de 2009 después de un acuerdo con la Directora Nacional del Trabajo, quien se comprometió a emitir en el plazo de 30 días un dictamen exigiéndoles a los empleadores el pago de los salarios corridos por semana (es decir incluidos los festivos y domingos, de conformidad con el Código del Trabajo). Por último las organizaciones querellantes adjuntan la sentencia judicial en primera instancia pronunciada; en dicha sentencia sobre los despidos de 36 trabajadores se indica que «la inasistencia de los demandantes a las labores pactadas entre éstos y la empresa Servicios Forestales El Bosque S.A. se debió a la paralización a la que se adhirieron, producto de encontrarse afiliados a un sindicato y a la falta de decisión autónoma de los demandantes en cuanto a trabajar o no, circunstancia que al no haber sido esgrimida como fundamento de sus inasistencias en el libelo pretensor los días 25 y 26 de marzo de 2009, cual puede ser considerado por esta sentenciadora sin incurrir con ello en el pronunciamiento sobre cuestiones no sometidas a decisión del tribunal y consecuentemente irrogar al fallo un vicio que lo haga anulable».*

441. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) en virtud de las normas vigentes la negociación colectiva constituye en Chile un antecedente esencial del ejercicio del derecho a huelga, sin la cual, no resulta posible concebir el ejercicio de este último; en virtud de esta negociación las partes durante un lapso acotado de tiempo (45 ó 60 días según el caso) se pueden reunir en las oportunidades que estimen necesario para negociar condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones; 2) sólo en caso de que las partes no arriben a un acuerdo en los plazos establecidos en la ley, nace por parte de los trabajadores la prerrogativa de decidir sobre ejercer el derecho a la huelga, escenario en el cual se entiende suspendido el contrato de trabajo (artículo 377 del Código del Trabajo), de manera que mientras dure la huelga el trabajador no tiene la obligación de presentarse en su trabajo y, correlativamente, el empleador no tiene la obligación de pagar una remuneración; 3) en el caso concreto planteado por las organizaciones querellantes la situación no se circunscribe dentro de las características de una huelga como la establecida en el Código del Trabajo Nacional, toda vez que ésta no tuvo como antecedente un proceso de negociación colectiva; así pues, el contrato de trabajo de estos trabajadores no se suspendió producto de esta paralización, permaneciendo intactos sus deberes para con la empresa, específicamente su deber de asistencia, obligación esta última que no se cumplió, configurándose la causal de despido establecida en el artículo 160, núm. 3, del Código del Trabajo, vale decir, la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; 4) la conducta descrita de los trabajadores en torno a paralizar las faenas fuera del contexto de una negociación colectiva, constituye, por otra parte, una violación al principio en virtud del cual el empleador tiene derecho a organizar, dirigir y administrar su empresa, establecida*

en el artículo 306 del Código del Trabajo Nacional; 5) el oficio ordinario núm. 0648 de 7 de febrero de 2011 de la Dirección Nacional del Trabajo, en cumplimiento de su mandato legal de fiscalización establece que: «respecto de los despidos masivos acontecidos en el mes de marzo de 2009, el fiscalizador actuante señala que según la información recabada éstos se habrían producido a causa de una huelga ilegal, vale decir, al margen de un procedimiento de negociación colectiva»; 6) el derecho de manifestación de los trabajadores, les permite manifestar legítimamente su descontento por las condiciones económicas y sociales que guarden relación con sus intereses incluso fuera de un escenario de negociación; sin embargo, la paralización absoluta de faenas de manera ininterrumpida, por un lapso de dos días y sin aviso previo, parece excesiva por cuanto desarticula el justo balance existente entre trabajadores y empleadores, en cuanto propio de un contexto normal de relaciones laborales y participación, afectando de paso otros derechos reconocidos constitucionalmente; 7) de la lectura de la sentencia de primera instancia de 31 de agosto de 2009 RIT 0-6-2009 del Juzgado del Trabajo de Los Ángeles, así como del oficio ordinario núm. 0648 de 7 de febrero de 2011 que informa sobre el accionar de la Dirección del Trabajo a estos respectos, no se advierten visos de discriminación arbitraria en orden a desvincular sólo a trabajadores sindicalizados. Asimismo, no consta de parte de los trabajadores desvinculados, la interposición de denuncia o acción tutelar por prácticas antisindicales ante la justicia laboral; 8) la autoridad judicial rechazó las pretensiones de los trabajadores despedidos por sentencia de 31 de agosto de 2009 (RIT 0-6-2009 y 0-12-2009), y habiendo los demandantes recurrido de recursos de nulidad ante la ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción (Rol núm. 76-2009), éste fue rechazado; asimismo, los trabajadores, con fecha 10 de noviembre de 2009 presentaron recurso de unificación de jurisprudencia, el que fue rechazado por la excelentísima Corte Suprema en causa núm. 9301/2009; 9) los trabajadores que no fueron parte de este proceso judicial (29 según se desprende de las informaciones disponibles), firmaron sus respectivos finiquitos.

442. *El Comité concluye que, según el Gobierno, el despido de los 65 sindicalistas se debió a una paralización de faenas de dos días sin previo aviso y está relacionado con el hecho de que la legislación no permite el ejercicio del derecho de huelga fuera del contexto de la negociación colectiva. El Gobierno destaca que los mencionados sindicalistas no alegaron prácticas antisindicales vinculadas al ejercicio de la huelga ante la autoridad judicial sino otras cuestiones.*

443. *El Comité estima que la declaración de la huelga en caso de ser necesario por un sindicato por el no pago de una parte o todo el salario y por la demanda de mejores condiciones de seguridad de los servicios de transporte y explotación forestal es una actividad sindical legítima, incluso cuando no se encuentra en marcha un procedimiento de negociación tendiente a la conclusión de un convenio colectivo. En particular, el Comité ha estimado que el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 531].*

444. *En el presente caso aunque el Gobierno ha hecho valer que la paralización de labores se realizó sin aviso previo, el Comité constata en relación con los principios mencionados anteriormente que, de todas las maneras, según surge de la respuesta del Gobierno, la legislación no permite (con o sin aviso previo) las huelgas que se produzcan fuera del contexto de la negociación colectiva. El Comité también constata que en primera instancia los trabajadores despedidos no invocaron el vínculo entre su despido y la huelga o paralización de labores. No obstante, dado que el Gobierno no ha transmitido la sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción y la sentencia de la Corte Suprema («recurso*

de unificación de jurisprudencia») a raíz de recursos presentados por los miembros del sindicato querellante, el Comité pide al Gobierno que envíe estas sentencias así como el oficio ordinario núm. 0648 de la Dirección Nacional del Trabajo de 7 de febrero de 2011, a fin de poder pronunciarse sobre los alegatos en cuestión con todos los elementos.

Recomendación del Comité

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

A fin de pronunciarse con todos los elementos sobre las cuestiones relativas a la ilegalidad de la huelga o paralización de actividades del sindicato querellante y al despido de sindicalistas, el Comité pide al Gobierno que envíe el texto de las sentencias de la Corte de Apelaciones de Concepción y de la Corte Suprema de Justicia pronunciadas a raíz de recursos de los miembros del sindicato querellante, así como el oficio ordinario núm. 0648 de la Dirección Nacional del Trabajo de 7 de febrero de 2011.

CASO NÚM. 2710

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

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por
– la Federación Sindical Mundial (FSM) y
– la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos, Metalúrgicos, Químicos y de Industrias Similares (FUNTRAENERGETICA)

Alegatos: represión violenta de una asamblea sindical, declaración de ilegalidad de una huelga, despidos antisindicales y detenciones de sindicalistas

446. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 309.ª reunión, párrafos 382 a 422].

447. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 27 de marzo de 2011.

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

A. Examen anterior del caso

449. En su anterior examen del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 358.° informe, párrafo 422]:

a) en relación con los alegados actos de violencia que tuvieron lugar en los locales de la empresa por parte de los miembros de la policía antimotines, el Comité — al tiempo que constata las divergencias entre las versiones de la organización querellante y del Gobierno y lamenta profundamente que haya habido trabajadores heridos — pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de la investigación administrativa y de la sentencia que se dicte sobre la denuncia presentada por la empresa por los daños causados en las instalaciones de la empresa;

b) en relación con la alegada desaparición del presidente de la seccional del SINTRAIME Santa Marta (Sr. José de Jesús Orozco), el Comité observa que el Gobierno señala que al finalizar el cese de actividades en la empresa, laboró normalmente para la misma por lo que no desapareció el 19 de abril de 2009 como indica la organización querellante, pero que ha solicitado información a las autoridades competentes respecto de los hechos contenidos en el presente alegato. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto enviando la información relevante en cuanto esté disponible. Pide asimismo al Gobierno que envíe sus observaciones sobre el alegato según el cual se habría detenido a varios trabajadores y que indique si se encuentran actualmente en libertad y si hay cargos penales contra ellos;

c) en relación con la negativa de negociar el pliego de peticiones, el Comité pide al Gobierno que le indique si las negociaciones previstas se han iniciado y espera firmemente que permitan alcanzar un acuerdo que ponga fin al conflicto. Pide al Gobierno que le mantenga informado de todo progreso al respecto;

d) en relación con la declaración de ilegalidad del cese de actividad de los trabajadores del SINTRAIME, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de la acción de tutela instaurada por la empresa en contra del SINTRAIME por violación del derecho a la libertad de trabajo de los no huelguistas y que envíe copia de la sentencia que se dicte al respecto, y

e) en relación con los despidos antisindicales alegados por la FUNTRAENERGETICA (un comité de varios dirigentes sindicales), el Comité lamenta profundamente observar que el Gobierno no proporciona ninguna información y le pide que envíe sin demora sus observaciones al respecto.

B. Respuesta del Gobierno

450. En su comunicación de fecha 27 de marzo de 2011, el Gobierno informa, en relación con los alegados actos de violencia que tuvieron lugar en los locales de la empresa por parte de la policía antimotines, que tal como ha sido reiteradamente expresado por el Gobierno, el Estado rechaza cualquier manifestación de violencia independientemente de su procedencia. Por esta razón ha desplegado una serie de actividades tendientes a la realización de acciones que mejoren el diálogo social y se fortalezca cada vez más el modelo del sistema de inspección preventiva, en donde se permita generar espacios de diálogo social entre actores productivos y las organizaciones de trabajadores en un ambiente de trabajo conjunto. Sin embargo, el Gobierno reitera que la Policía Nacional tiene la facultad excepcional de utilizar la fuerza para impedir la perturbación del orden social y para restablecerlo; sólo empleará medios autorizados por la ley, optando por el que siendo eficaz cause menos daño a la integridad de las personas y a sus bienes. Los policías están legitimados a utilizar la fuerza física, en ejercicio de sus funciones, ante la imposibilidad de hacer cumplir la ley por otras formas tales como el diálogo, la persuasión o la advertencia. En el presente caso la policía actuó bajo la imperiosa necesidad de restablecer el orden público y es importante recordar que el cese de actividades efectuado por SINTRAIME no fue pacífico, pues se presentaron daños graves a las instalaciones de la empresa.

451. En relación con la investigación administrativa iniciada contra el SINTRAIME por violación del derecho a la libertad de trabajo de los no huelguistas, el Gobierno señala que la empresa reitera que el cese de actividades protagonizado por la organización sindical SINTRAIME no fue de carácter pacífico, se causaron daños a la estructura ferroviaria, a

los talleres y a las puertas de las instalaciones de la empresa. Adicionalmente impidió el acceso a los trabajadores a las instalaciones y cerró las operaciones de las instalaciones de la empresa, perjudicando así las operaciones de la empresa y de otras personas que dependían de estas operaciones para realizar sus labores lo que causo pérdidas económicas y operacionales. Se presentaron también actos de vandalismo en contra de las instalaciones y maquinaria de la empresa, motivo por el cual la empresa se vio forzada a llamar a la fuerza pública para que resguardara los bienes y personal de la empresa.

452. Dicha situación llevo a la empresa a solicitar la declaratoria de ilegalidad de la huelga, al ver el cese de actividades como una suspensión intempestiva de las actividades de una empresa. La Corte Suprema de Justicia declaró el cese de actividades ilegal por sentencia núm. 40428 de 3 de junio de 2009.

453. La empresa, teniendo en cuenta que las acciones de la organización sindical comportan una violación al régimen de prohibiciones de las organizaciones sindicales establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, solicitó al Ministerio de la Protección Social las sanciones respectivas para que se le imponga una multa al sindicato por la violencia y los daños materiales causados a la empresa. Adicionalmente, la empresa presentó una querella administrativa en contra de SINTRAIME por los hechos violentos ocurridos durante la huelga y que, según la empresa, comprometieron los bienes del Estado administrados por ésta, la cual cursa actualmente en el Ministerio de Protección Social a cargo de la Inspectora Dieciséis y se encuentra pendiente de decidir solicitud de pruebas que la organización sindical querellada realizó.

454. En relación con los alegatos relativos al presidente de la seccional del SINTRAIME Santa Marta (Sr. José de Jesús Orozco), el Gobierno indica, tras haber solicitado información a las autoridades competentes, que en el momento se encuentra un proceso que inició la Fiscalía 28 Local de Bosconia, contra el dirigente sindical, investigación seguida por el presunto delito de daño a bien ajeno por la quema y destrucción de una volqueta. Actualmente el proceso se encuentra en etapa de juzgamiento en el Juzgado Promiscuo de El Copey.

455. Asimismo en relación con el alegato según el cual se habría detenido a varios trabajadores, el Gobierno informa que de acuerdo con la información recibida ningún trabajador se encuentra privado de libertad por los hechos ocurridos el 24 de marzo de 2009.

456. En relación con la negativa de negociar el pliego de peticiones, la empresa manifiesta que el proceso de negociación colectiva con el SINTRAIME se inició el 4 de septiembre de 2009 por el acatamiento de una orden de fallo de tutela de la Corte Suprema de Justicia (fallo núm. 24753 de 15 de septiembre de 2009). Desde ese día se arreglo realizar reuniones los días 4, 5, 11, 12, 18, 19, y 23 de noviembre de 2009 con reuniones de cuatro a diez horas diarias, y se concedieron permisos permanentes remunerados durante toda la etapa de arreglo directo a los trabajadores que tenían calidad de negociadores. La empresa añade que reconoció a SINTRAIME la suma de doce millones quinientos mil pesos (12.500.000 col$) por conceptos de gastos de negociación y entregó 21 pasajes de avión para los negociadores y asesores de la organización sindical, para desplazarse durante la etapa de arreglo directo. A pesar de los ofrecimientos de la empresa, no se llegó a ningún acuerdo en el proceso de negociación entre la empresa y el sindicato, por lo cual el sindicato optó por acudir al Tribunal de Arbitramento. Mediante resolución núm. 00001497, de 29 de abril de 2010, el Ministerio de la Protección Social ordenó la constitución de dicho Tribunal para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa y el SINTRAIME. El 4 de agosto de 2010, el Ministerio de la Protección Social procedió a la conformación de dicho Tribunal, nombrándose por la empresa un árbitro, por SINTRAIME, otro árbitro y el tercero de acuerdo al orden de la lista del Ministerio de la Protección Social. El Tribunal empezó sus sesiones el 27 de enero

de 2011 teniendo un término de diez días para decidir el conflicto. La empresa aclara que, aún sin existir un convenio colectivo, reconoce a SINTRAIME los mismos beneficios que se encuentran en el convenio colectivo de SINTRAVIFER (otro sindicato de la empresa con el que se negoció un convenio colectivo) en aplicación al principio de igualdad entre sus trabajadores y enumera alguno de los beneficios como son auxilios, primas extralegales, bonificaciones, incrementos salariales, los cuales en el mes de enero de 2011 obtuvieron un incremento salarial de 4,17 por ciento.

457. En relación con la acción de tutela instaurada contra el SINTRAIME, la empresa informa que la organización sindical SINTRAVIFER señalan en su escrito que SINTRAIME vulneró su derecho al trabajo, obstaculizando de forma arbitraria el ingreso a las instalaciones y como se trató de un cese ilegal de actividades afectó a los trabajadores, puesto que la empleadora dejó de cancelar los salarios a sus trabajadores. La actuación de SINTRAIME afecta no sólo a los trabajadores y su sustento diario sino también el interés general de los beneficiarios de los servicios de transporte ofrecidos por la empresa. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el 19 de mayo de 2009, decidió que la tutela era improcedente teniendo en cuenta que para la fecha aún estaba pendiente la decisión de segunda instancia de la declaratoria de la ilegalidad de la huelga en la Corte Suprema de Justicia y como existía otro medio judicial en trámite señaló que el proceso de la ley núm. 1210 de 2008 (declaratoria de la huelga) era el procedimiento procedente. Dicha decisión fue impugnada y el 14 de julio de 2009, la Corte Suprema de Justicia, Sala Penal decidió confirmar el fallo de primera instancia señalando que *«como ya lo había advertido la Sala de Casación Laboral de esta corporación, hay otro medio judicial en trámite cual es el proceso especial, breve, sumario y preferente que para el efecto contempla la ley núm. 1210 de 2008»*. La empresa aclara además que la decisión de las Salas de la Corte Suprema de Justicia en esta tutela se sujetaron a la decisión de la declaratoria de legalidad de la huelga, por considerar que tal decisión constituía en el mecanismo idóneo para declarar si la organización sindical estaba actuando dentro de la legalidad, lo que fue resuelto en el fallo de 3 de junio de 2009 de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral que señaló que el cese de actividades protagonizado por SINTRAIME era ilegal y había violado los lineamientos normativos que gobiernan las prohibiciones de las organizaciones sindicales.

458. En relación con los despidos antisindicales alegados por la FUNTRAENERGETICA (un comité de varios dirigentes sindicales), el Gobierno reitera que la declaratoria de ilegalidad de la huelga ya no es competencia del Ministerio y en este sentido la autoridad judicial mediante fallo de 3 de junio de 2009 declaró la ilegalidad de la huelga. Según el Gobierno, la empresa presentó ante el Ministerio de la Protección Social una solicitud para la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores que participaron activamente en el cese ilegal de actividades, para lo cual realizó los procesos disciplinarios correspondientes respetando el debido proceso y el derecho de defensa.

459. Además, el Ministerio de la Protección Social, mediante resolución núm. 2470, se abstuvo de pronunciarse frente a la solicitud presentada por el apoderado de la empresa, en razón a que, no tenía competencia, toda vez que, de acuerdo con la parte motiva del acto administrativo, el interesado en su calidad de titular de la relación laboral y de los derechos que de ella emanan, es la parte que conoce de los hechos, los califica, agota el procedimiento y decide, siendo éste responsable de su proceder, dado que el despido y las circunstancias inherentes a él son susceptibles de conflictos, de derechos y controversias que deben ser resueltas en las instancias competentes, por esta razón como se indicó, el Ministerio no tenía la competencia para resolver la solicitud y en consecuencia deja en libertad y bajo su responsabilidad a la empresa para tomar las decisiones que considere pertinentes con base en la ilegalidad declarada por la Corte Suprema de Justicia. De acuerdo con el análisis de la resolución núm. 2470 de 2009 la empresa allegó la información y los documentos que acreditan que adelantó un procedimiento para

individualizar las conductas y el grado de participación de los trabajadores a los cuales pretende despedir. De acuerdo con la información que es allegada por la empresa se siguieron los lineamientos y procedimientos establecidos por la ley para la toma de tales decisiones.

460. La empresa señala absoluto respeto al debido proceso en las terminaciones de los contratos de trabajo. La misma ha recurrido a las instancias judiciales y administrativas competentes para determinar que la presencia y las diferentes conductas de SINTRAIME realizadas desde el 24 de marzo al 19 de abril de 2009 en el cese de actividades son del todo ilegales. La decisión de la empresa de terminar los contratos de trabajo de aquellas personas que participaron activamente en el cese de actividades ilegal realizada por la organización sindical fue respetando todos los procedimientos señalados por la ley y la jurisprudencia. Se llevaron a cabo las diligencias de descargos, que consistió en solicitar explicaciones a los trabajadores del comportamiento ocurrido y establecer su participación en el cese legal de actividades. Dicho procedimiento agotó con el lleno de requisitos y respetando el artículo 29 de la Constitución Política y el artículo 115 de Código Sustantivo de Trabajo. En este sentido y dado que la legislación contempla diferentes instancias a la cual pueden acudir las personas, en este caso, los trabajadores que sientan que les está siendo vulnerado sus derechos, los trabajadores que participaron del cese y de a los cuales la empresa ha decidido de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo dar por terminado la relación laboral han acudido a las instancias judiciales para que sea un juez de la República, quien actúa con absoluta independencia, quien defina las razones argumentadas por las partes.

461. La empresa precisa a este respecto que la sentencia de tutela núm. 2009-00035 del Juzgado Octavo Penal Municipal se refiere al respeto por los procedimientos legales para realizar la terminación de los contratos de trabajo de los que participaron activamente en el cese ilegal de actividades. El debate sobre la legalidad y procedencia de los despidos fue debatido en sede de tutela cuando 35 trabajadores interpusieron acción en contra de la empresa. En primera instancia el Juzgado Octavo Penal Municipal decidió negar por improcedente la tutela incoada por los trabajadores ya que *«del expediente no emerge de manera flagrante la violación al fuero sindical, precisamente porque es la propia empresa y los accionantes quienes conocían de la declaratoria de ilegalidad del paro en el que participaron como integrantes SINTRAIME, decisión emitida por la Corte Suprema de Justicia en decisión de 3 de junio de 2009, e igualmente presentaron ante el Ministerio de Protección Social la documentación e información para justificar la terminación del contrato de trabajo de algunos de los empleados que participaron en el cese de actividades, lo cual al tenor de lo estipulado en el artículo 65 de la ley núm. 50 de 1990... Luego lo anterior para este despacho se cumplieron las previsiones legales por parte de la entidad accionada para efectuar las terminaciones legales de los contratos son los cuales se encontraban vinculados los accionantes»*. La anterior decisión fue confirmada por el Juzgado Cincuenta y Uno Penal del Circuito de Descongestión de 15 de diciembre de 2009, señalando *«Frente al marco jurídico anterior, se establece el asunto planteado por el accionante, lejos está poder considerarse como una violación a los derechos fundamentales o vía de hecho atribuible a empresa, donde se adelanto proceso disciplinario contra varios de los accionantes.»*.

462. La empresa añade que 30 de los 35 despedidos tienen procesos judiciales en curso, los cuales se encuentran radicados en el Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá, bajo el radicado núm. 2009-700, para decidir del reintegro de los mismos.

C. Conclusiones del Comité

463. *El Comité recuerda que las cuestiones pendientes en el presente caso se refieren a actos de violencia por parte de la policía, a despidos antisindicales y a detenciones de sindicalistas.*

464. *En relación con los alegados actos de violencia que tuvieron lugar en los locales de la empresa FENOCO por parte de los miembros de la policía antimotines, el Comité toma nota de que el Gobierno reitera que los policías están legitimados a utilizar la fuerza física, en ejercicio de sus funciones, ante la imposibilidad de hacer cumplir la ley por otras formas tales como el diálogo, la persuasión o la advertencia y en el presente caso la policía actuó bajo la imperiosa necesidad de restablecer el orden público ya que el cese de actividades efectuado por SINTRAIME no fue pacífico. El Comité toma nota de que el Gobierno se refiere en este sentido a diferentes daños a la propiedad y a actos de vandalismo en contra de las instalaciones y la maquinaria de la empresa. En relación con la investigación administrativa iniciada contra el SINTRAIME por daños a la estructura ferroviaria, a los talleres y a las puertas de las instalaciones de la empresa, el Comité observa que, según la empresa, la querella administrativa cursa actualmente en el Ministerio de Protección Social a cargo de la Inspectora Dieciséis y se encuentra pendiente de decidir sobre la solicitud de pruebas que la organización sindical querellada realizó. De manera general, el Comité recuerda que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo.* [*Véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical****, quinta edición, 2006, párrafo 667*]. *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación y que transmita copia de la decisión que se tome.*

465. *En relación con la acción de tutela instaurada en contra del SINTRAIME por violación del derecho a la libertad de trabajo de los no huelguistas, el Comité toma nota de que la empresa vincula esta acción judicial a los actos de violencia mencionados anteriormente y que señala que: 1) la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el 19 de mayo de 2009, decidió que la tutela era improcedente teniendo en cuenta que para la fecha aún estaba pendiente la decisión de segunda instancia de la declaratoria de la ilegalidad de la huelga; 2) dicha decisión fue impugnada y el 14 de julio de 2009, la Corte Suprema de Justicia, Sala Penal decidió confirmar el fallo de primera instancia, y 3) la cuestión de la legalidad de la huelga fue resuelta en el fallo de 3 de junio de 2009 de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, que señaló que el cese de actividades protagonizado por SINTRAIME era ilegal y había violado los lineamientos normativos.*

466. *En relación con los alegatos relativos a la desaparición del presidente de la seccional del SINTRAIME Santa Marta (Sr. José de Jesús Orozco), el Comité recuerda que el Gobierno había señalado en su anterior respuesta que al finalizar el cese de actividades en la empresa, el dirigente laboró normalmente para la misma por lo que no desapareció el 19 de abril de 2009, como lo indicó la organización querellante; en esa respuesta indicaba que había solicitado información a las autoridades competentes respecto de los hechos contenidos en el presente alegato. El Comité observa que, el Gobierno no proporciona ninguna nueva información sobre el paradero de este dirigente, por lo que, reitera su anterior recomendación y urge al Gobierno, así como a la organización querellante, a que sin demorar transmitan nuevas informaciones detalladas sobre los hechos alegados y el paradero de este dirigente sindical.*

467. *En relación con el alegato según el cual se habría detenido a varios trabajadores tras el cese de actividades del SINTRAIME, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, en la actualidad ningún trabajador se encuentra privado de libertad por los hechos ocurridos el 24 de marzo de 2009. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones acerca de las alegadas detenciones de trabajadores que tuvieron lugar inmediatamente tras el cese de actividades en marzo de 2009 y que el Comité entiende que tuvieron carácter temporal y pide que indique si existen cargos penales o de otro tipo contra ellos.*

468. *En relación con la negativa de negociar el pliego de peticiones presentado por SINTRAIME, el Comité observa que, según la empresa: 1) el proceso de negociación*

colectiva con el SINTRAIME se inició el 4 de septiembre de 2009; 2) a pesar de diferentes facilidades económicas y en materia de permisos sindicales y de los ofrecimientos de la empresa, no se llego a ningún acuerdo, 3) la organización sindical optó por acudir a un Tribunal de Arbitramiento, el cual empezó sus sesiones el 27 de enero de 2011 teniendo un término de diez días para decidir el conflicto. El Comité observa además que, según la empresa, aún sin existir un convenio colectivo, la misma reconoce a SINTRAIME los mismos beneficios que se encuentran en el convenio colectivo de SINTRAVIFER en aplicación al principio de igualdad entre sus trabajadores. El Comité pide al Gobierno que le comunique el laudo arbitral que se dicte sobre el pliego de peticiones presentado por SINTRAIME.

469. *En relación con los despidos antisindicales alegados por la FUNTRAENERGETICA, el Comité toma nota de que, según la empresa, 35 trabajadores despedidos interpusieron acción en contra de la empresa y que en primera instancia el Juzgado Octavo Penal Municipal decidió negar por improcedente la tutela incoada por los trabajadores ya que «del expediente no emerge de manera flagrante la violación al fuero sindical», decisión confirmada por el Juzgado Cincuenta y Uno penal del Circuito de Descongestión, de 15 de diciembre de 2009. El Comité toma nota, además de que 30 de esos 35 trabajadores tienen procesos judiciales en curso ante el Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá para decidir del reintegro de los mismos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que envíe copia de las sentencias que se dicten.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en relación con la investigación administrativa iniciada contra el SINTRAIME por daños a la estructura ferroviaria, a los talleres y a las puertas de las instalaciones de la empresa, el Comité observa que, según la empresa, la querella administrativa cursa actualmente en el Ministerio de Protección Social a cargo de la Inspectora Dieciséis y se encuentra pendiente de decidir sobre la solicitud de pruebas que la organización sindical querellada realizó. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación y que transmita copia de la decisión que se tome;

b) en relación con los alegatos relativos a la desaparición del presidente de la seccional del SINTRAIME Santa Marta, el Comité observa que el Gobierno no proporciona ninguna nueva información sobre el paradero de este dirigente por lo que reitera su anterior recomendación y urge al Gobierno así como a la organización querellante a que sin demora transmitan nuevas informaciones detalladas sobre los hechos alegados y el paradero de este dirigente sindical;

c) en relación con el alegato según el cual se habría detenido a varios trabajadores tras el cese de actividades del SINTRAIME, el Comité, al tiempo que toma nota de que, según el Gobierno, en la actualidad ningún trabajador se encuentra privado de libertad por los hechos ocurridos el 24 de marzo de 2009, pide al Gobierno que proporciones informaciones acerca de las alegadas detenciones de trabajadores que tuvieron lugar inmediatamente tras el cese de actividades en marzo de 2009 y que el Comité entiende que

tuvieron carácter temporal y pide que indique si existen cargos penales o de otro tipo contra ellos;

d) en relación con la negativa de negociar el pliego de peticiones presentado por SINTRAIME, el Comité observa que la organización sindical optó por acudir al Tribunal de Arbitramiento y pide al Gobierno que le comunique el laudo arbitral que se dicte en este contexto, y

e) en relación con los despidos antisindicales alegados por la FUNTRAENERGETICA, el Comité toma nota de que 30 trabajadores despedidos tienen procesos judiciales en curso ante el Juzgado 20 Laboral del Circuito de Bogotá para decidir de su reintegro. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que envíe copia de las sentencias que se dicten.

CASO NÚM. 2793

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

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por

- **la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y**
- **el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar (SINALTRACAF)**

Alegatos: violación sistemática de las convenciones colectivas vigentes en lo que respecta a las licencias sindicales y a los salarios

471. La queja figura en dos comunicaciones de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar (SINALTRACAF) de fechas 24 y 27 de mayo 2010. SINALTRACAF envió informaciones adicionales por comunicaciones de fechas 11 de agosto y 9 de noviembre de 2010.

472. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 18 de febrero y 4 de marzo de 2011.

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

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

474. En sus comunicaciones de fechas 24 de mayo, 11 de agosto y 9 de noviembre de 2010, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar (SINALTRACAF) indica que el Gobierno mantiene intervenidas administrativamente algunas cajas de compensación familiar desde 2005 (Comfenalco Tolima, Comfatolima, Comcaja, Confaca, Comfaba, Comfaoriente y Comfaboy), en las que se vino reclamando el levantamiento de dicha medida cautelar (intervención administrativa). Han sido varias las peticiones a la Superintendencia del Subsidio Familiar para poder expresar los

argumentos jurídicos por los que se considera que no se puede mantener la intervención administrativa ya que con dicha medida la Superintendencia concede poderes omnímodos a un funcionario público que denomina Agente Especial de Intervención y que actúa en reemplazo de los consejeros directivos electos, negando de esta manera la participación de los trabajadores en las directrices que este órgano imparte a los directores de las cajas de compensación familiar.

475. La organización querellante resalta la violación sistemática de la convención colectiva de trabajo, del debido proceso, del derecho de asociación por parte del director administrativo de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Tolima (la Caja), el Agente Especial de Intervención y la misma Superintendencia del Subsidio Familiar. La organización querellante precisa que se han venido violando las convenciones colectivas, en particular la cláusula sobre los permisos sindicales (cláusula 4 de la convención colectiva en vigor) y la cláusula relativa al comité de relaciones laborales (cláusula 12 de la convención colectiva de 2001) la cual establece que se debe realizar como mínimo un comité de relaciones laborales por mes. La organización querellante subraya que, en 2010, no se han desarrollado los comités de relaciones laborales y sin relación y/o comunicación obrero-patronal es difícil mantener un ambiente laboral sano.

476. La organización querellante precisa además que la Caja ha incumplido las cláusulas de nivelación salarial (cláusulas 1 y 8 de la convención colectiva en vigor, 13 y 14 de la convención colectiva de 2007-2008), de dotaciones (cláusulas 29 de la convención colectiva de 1995), de mayor valor para los sueldos de reemplazo (cláusula 35 de la convención colectiva de 2001), además de haber firmado y depositado dos convenciones colectivas ante el Ministerio de Protección Social de Ibagué Tolima, la primera con SINALTRACAF y la segunda con la Asociación de Trabajadores de Comfenalco Tolima (ASTRACOMTOL), lo que contraviene al decreto núm. 904 de 1951.

477. La organización querellante denuncia la indebida injerencia de las direcciones administrativas de la Caja y de Comfatolima, quienes han concedido permiso a todos los afiliados de SINALTRACAF, para las reuniones de julio de 2009 y de marzo de 2010, sin haber sido solicitados y concertados con la subdirectiva de la seccional de Ibagué, habiéndose ejercido presión por varios representantes de los empleadores e incluso por el revisor fiscal de la Caja para la asistencia a la asamblea de marzo de 2010, en la que con el patrocino de los directores de las dos cajas de compensación familiar referidas, y sin haber contado con el quórum se eligió una subdirectiva seccional de SINALTRACAF paralela a la legítimamente elegida en julio de 2009 y a la que se le vence el período estatutario en julio de 2011. Una demanda laboral fue presentada sobre esta cuestión y se encuentra en trámite ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué Tolima. La organización querellante subraya que la Caja pretende hacerse reconocer como parte en el juicio a través de una petición, con la cual igualmente intenta congelar los descuentos de cuotas sindicales, los permisos y, por ende, la convención colectiva de trabajo vigente.

478. La organización querellante añade que se han venido negando los permisos sindicales para los directivos nacionales de SINALTRACAF por parte del director administrativo encargado para la Caja por la intervención de la Superintendencia del Subsidio Familiar, incluso un permiso sindical permanente negociado en el marco de la convención colectiva vigente, con la excusa de que no sabe cuál de las dos juntas directivas nacionales es la legítima, mientras la otra presunta junta directiva goza de los permisos y al menos de uno permanente, situación que debe cambiar por parte de la dirección administrativa de dicha Caja concediendo los permisos sindicales y otras garantías establecidas para los representantes de las organizaciones sindicales en el artículo 39, párrafo 4 de la Constitución.

479. La organización querellante alega que las intervenciones administrativas en Comfatolima y Comcaja no permiten la participación de los representantes de los trabajadores en el consejo directo de la Caja mencionada y, por ende, de las directrices que éstos imparten para el adecuado manejo administrativo de Comcaja.

480. La organización querellante señala que Comfenalco Tolima y Comfatolima no han atendido las múltiples citaciones efectuadas por el Ministerio de la Protección Social en relación con el alegado incumplimiento reiterado de la convención colectiva, por lo que la entidad territorial profirió dos resoluciones de fechas 28 y 30 de julio de 2010, con las cuales se sanciona a las cajas antes mencionadas con las sumas de 10.300.000 pesos y 7.721.000 pesos, por desatender los requerimientos dados por el inspector del trabajo en la investigación promovida por SINALTRACAF.

481. Además, en su comunicación de fecha 9 de noviembre de 2010, la organización querellante señala que se mantienen las violaciones con el agravante de persecución a los directivos sindicales mediante la apertura de procesos disciplinarios por hacer uso de los permisos sindicales acordados por la convención colectiva vigente y se mantiene la retención indebida de los descuentos de cuotas sindicales a través de un auto de sustanciación proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué.

B. Respuesta del Gobierno

482. En su comunicación de fecha 18 de febrero de 2011, el Gobierno indica que la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales pidió informaciones a la Dirección Territorial en el Departamento del Tolima y a la Superintendencia de Subsidio Familiar. El Superintendente envió sus observaciones mediante nota de 11 de febrero de 2011.

483. El Superintendente informa que revisado los archivos de la Superintendencia, no reposa queja de SINALTRACAF por presuntas violaciones de los derechos sindicales de las cajas de Compensación Comfatolima, Comfenalco Tolima, Comcaja, Comfaca y Comfaboy.

484. En relación con Comfenalco Tolima, el Superintendente señala que hoy existen tres sindicatos: dos de industria (SINALTRACAF y SINDICAJAS) y uno de base (ASTRACOMTOL). SINALTRACAF, como sindicato de industria, tiene afiliados de Comfenalco Tolima y Comfatolima. Existe una pugna interna tanto en la junta nacional donde dos juntas se reclaman de los trabajadores (una del Sr. César Lozada y otra del Sr. Saúl Betancourt Rico) como en la seccional de Ibagué, donde también coexisten aparentemente dos juntas que se reclaman la vocería ante la Caja. El Superintendente informa que en la ciudad de Bogotá se realizó una asamblea general nacional de delegados en la que se eligió una junta directiva presidida por el Sr. César Lozada, pese a esa elección, actualmente continúa funcionando la anterior junta presidida por el Sr. Saúl Betancourt Rico.

485. El Superintendente indica que la seccional SINALTRACAF es el sindicato mayoritario, mientras ASTRACOMTOL es el minoritario. Ambos han firmado convenciones colectivas con la Caja las cuales vencieron en diciembre de 2010. De acuerdo con lo informado y dado que no se ha definido la situación jurídica de las dos juntas, la Caja negoció un pliego de peticiones con ASTRACOMTOL, quien tiene un comité laboral activo, con la cual la Caja ha firmado una convención colectiva los últimos dos años. SINDICAJAS es un sindicato de industria que se encuentra inactivo.

486. El Superintendente indica que el 14 de diciembre de 2010, la Jefa de Desarrollo Estratégico de la Caja de Compensación Familiar, le informó a SINALTRACAF, que se presentaron dos pliegos de peticiones de la misma organización sindical y solicitó que se determine con cuál de las juntas se negociaría. Asimismo el Sr. Saúl Betancourt Rico, en

calidad de presidente nacional de SINALTRACAF remitió varios escritos donde solicitó permiso a la Dirección Administrativa para reuniones de carácter sindical, de los miembros de esa junta; solicitud que no fue concedida por la Dirección Administrativa, en virtud a que de igual manera la directiva nacional en cabeza del Sr. César Lozada, se pronunció desconociendo la legitimidad de dicha junta y alegando la propia. Es así como la Dirección Administrativa por ser de su competencia, solicitó concepto jurídico al Ministerio de la Protección Social, el cual se encuentra en trámite. Actualmente cursa en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué, proceso con el fin de definir cuál es la junta directiva legalmente constituida.

487. El Superintendente señala en los siguientes términos algunos antecedentes con los cuales manifiesta que no se han violado los derechos sindicales de SINALTRACAF:

1) El Sr. Saúl Betancourt Rico solicitó mediante escrito a la Caja, la aplicación de la cláusula cuarta del convenio colectivo; es decir el permiso permanente. La corporación se abstuvo de tramitar dicha petición puesto que en el ejercicio que le asiste de preservar sus intereses y ante la ausencia de claridad de quién tiene el derecho en materia jurídica, no lo consideró oportuno.

2) El 28 de marzo de 2009, en Asamblea General se eligió la junta directiva conformada por los Sres. César Lozada, Luis Alberto Ogaza Furníeles, Mario Rubén Conteras Parada, María Rosario Castro Ríos, Jairo Díaz Méndez, Sebastián Quintero Valencia, Flor Mery Vargas Guerrero, Juan Marín Almeida Castro, Doralía Rocha Herrán y Elizabeth Liñán Rapalino.

3) El 6 de abril de 2009, el Sr. Mario Rubén Conteras Parada, secretario general de SINALTRACAF, informó vía fax a la Caja sobre la realización de la asamblea nacional de delegados de SINALTRACAF el 28 de marzo de 2009. En la misma comunicación informó que el Sr. Saúl Betancourt Rico (trabajador de la empresa) y el Sr. René Bitar Castellón se encontraban en proceso de expulsión por parte del sindicato, debido a la realización de la asamblea nacional de delegados en la ciudad de Ibagué el 22 de marzo de 2009, sin que se contara con el quórum reglamentario.

4) El 21 de abril de 2009, el Juzgado 11.º Civil Municipal falló la acción de tutela de primera instancia instaurada por el Sr. Saúl Betancourt Rico contra el Sr. César Lozada, por violación al debido proceso y derecho de sindicación o asociación, considerando el despacho judicial, no probado lo manifestado por el accionante.

5) El 6 de julio de 2009, SINALTRACAF informó a la empresa sobre la elección, en asamblea general ordinaria de delegados, celebrada el 4 de julio de 2009 en Ibagué, de una junta directiva integrada por los trabajadores Sres. Ana Elvia Casas Espinosa, María Edith Suárez de Ramírez, Ana Cristina Buitrago Reyes, Martha Isabel Durán Llano, María Cristina Castro Rondón, Saúl Betancourt Rico, José Manzur Parra Rodríguez, Fernando Rodríguez Pomar, Luz Ángela Hernández y Liliana María Arias Ospina.

6) El 16 de julio de 2009, el Juzgado Séptimo Civil Municipal falló la acción de tutela instaurada por el Sr. Saúl Betancourt Rico contra la Caja, por considerar violado el derecho de asociación y de negociación colectiva, y en la que solicita que como consecuencia de ello, se dé aplicación a la cláusula cuarta del convenio referente al permiso sindical permanente y se nombre reemplazo. Dicha tutela fue negada por improcedente, por existir otro medio de defensa judicial. Se precisó que para esa fecha quien figuraba como presidente de la junta directiva era el Sr. César Lozada.

7) El 4 de agosto de 2009, el Ministerio de la Protección Social citó al director administrativo de la Caja a diligencia administrativa laboral y se inició investigación por presunta violación al convenio colectivo de trabajo.

8) El 6 de enero de 2010, mediante resolución núm. 0553 (adjunta a la queja), el Ministerio de la Protección Social, se abstuvo de tomar medidas de policía administrativa contra la Caja. La entidad consideró que existe una pugna al interior de la organización sindical, ya que existen dos juntas directivas elegidas de manera presuntamente legítima, las cuales llenan los requisitos que el depositario debe verificar; hecho que implicó su registro.

9) Mediante comunicación de 22 de enero de 2010, SINALTRACAF informó a Comfenalco que fueron expulsados 14 miembros de la organización sindical, por decisión tomada en la asamblea nacional de delegados del 28 de marzo de 2009 y ratificada por la misma asamblea nacional de delegados llevada a cabo el 15 de diciembre de 2009 en Bogotá, expulsiones que fueron notificadas a los interesados el 6 de agosto de 2009. Es importante aclarar que quien suscribió esta comunicación, radicada en la Caja el 26 de enero de 2010, fue el Sr. César Lozada como presidente de la directiva nacional.

10) El 26 de enero de 2010, SINALTRACAF, representada por el Sr. César Lozada, solicitó la congelación de los recursos producto del convenio colectivo que debían ser girados a la subdirectiva seccional, en razón a la expulsión de los miembros que hacían parte de ésta. El mismo día, SINALTRACAF, en oficio suscrito por el Sr. Mario Rubén Contreras, secretario general de la junta directiva nacional, informó que remitió 14 sobres dirigidos a igual número de trabajadores con el fin de que se notificaran de la expulsión del sindicato y dos dirigidos a la Dirección Administrativa. No obstante surtir el trámite de entrega de correspondencia personal a los trabajadores, éstos se negaron a recibirlas, por lo que se devolvieron a SINALTRACAF, con las constancias respectivas de lo sucedido. La Caja recibió de SINALTRACAF, la notificación de la expulsión de los trabajadores arriba referidos.

11) El 3 de febrero de 2010, se informó a la corporación sobre la elección de la junta directiva nacional de SINALTRACAF conformada por los Sres. Saúl Betancourt Rico, Arnold Sandoval, María Luisa Bríñez, Gloria Bernal, Reinal Bitar Castellón, Jesús Martínez, Jenny Morales, José Manzur Parra, Luz Divia Angulo y Liliana García. El mismo día, el Ministerio de la Protección Social informó que SINALTRACAF eligió junta directiva, y adjuntó copia de la constancia de depósito núm. 006 de 29 de enero de 2010, en la que nuevamente aparece como presidente el Sr. Saúl Betancourt Rico.

12) El 4 de marzo de 2010, se celebró en Ibagué una asamblea general de afiliados a SINALTRACAF donde resulta electa otra junta subdirectiva seccional Ibagué, integrada por los trabajadores Sres. Darcy Janeth Huerfia Moreno, Óscar Flórez Sandoval, Adriana del Rocío Arango, Carlos Alberto Delgado, César Augusto Cruz Bernal, Guillermo Gómez González, Luis Ernesto Bernal, Dubeeney Díaz Mayorga, María Cristina Parra Ovalle y Edzel Castro Sierra. Sobre esta elección el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial Tolima, informó a la Caja el 11 de marzo, y de igual manera lo hicieron los integrantes de dicha junta el 17 de marzo del mismo año. El 13 de abril de 2010 se informó a la corporación sobre una nueva rotación de cargos de la subdirectiva seccional presidida por el Sr. Fernando Rodríguez.

13) El 14 de abril de 2010, la Sra. Darcy Janeth Huerfia, presidenta de una de las juntas directivas de SINALTRACAF, informó a la Caja acerca de una rotación de cargos al interior de la junta subdirectiva. Igualmente la corporación recibió una comunicación

del Sr. César Lozada donde manifiesta que esa directiva nacional reconoce únicamente a la subdirectiva seccional encabezada por la Sra. Darcy Janeth Huerfia.

14) El 15 de abril de 2010, la Caja responde a la solicitud realizada por la Sra. Darcy Huerfia, presidenta de una de las juntas subdirectivas de SINALTRACAF, sobre el otorgamiento de permisos sindicales a la última junta subdirectiva registrada ante el Ministerio de la Protección Social. El 5 de mayo de 2010, el Ministerio de la Protección Social, a través de su oficina jurídica y ante solicitud de la Caja, emitió concepto jurídico frente al tema del conflicto sindical por la existencia de dos juntas subdirectivas seccionales.

15) El 3 de junio de 2010, se informó a la Caja acerca del depósito de un comité seccional de SINALTRACAF en el municipio de Honda, integrado por los trabajadores Sres. Luis García y Luis Martínez.

16) El 28 de junio de 2010, una vez conocido el proceso laboral instaurado por la junta subdirectiva seccional presidida por el Sr. Fernando Rodríguez, en contra de la junta subdirectiva seccional presidida por la Sra. Darcy Janeth Huerfia, que pretende esclarecer legalmente quién ostenta la representación de esa organización sindical, la Caja solicitó al juzgado de conocimiento, autorización para consignar a titulo de depósito judicial los valores correspondientes a las cuotas sindicales; petición que fue aprobada mediante auto de fecha 7 de julio de 2010 y confirmado mediante oficio al Banco Agrario de Colombia por parte del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué.

17) El 10 de julio de 2010, se informó a la Caja sobre la constancia de depósito de cambio de junta subdirectiva seccional Ibagué verificándose una simple rotación de cargos. El 15 de julio de 2010, la corporación informó a las dos subdirectivas seccional Ibagué, la prohibición de permisos sindicales a partir de la fecha, hasta tanto se conozca la decisión del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué. El 28 de octubre de 2010, el Juzgado Primero Laboral resolvió negar el mandamiento de pago solicitado por la subdirectiva seccional de SINALTRACAF presidida por el Sr. Fernando Rodríguez, tendiente a obtener el pago de las cuotas sindicales (auto adjunto a la queja).

18) El 29 de octubre de 2010, el juzgado de descongestión adjunto al Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, en audiencia de juzgamiento resuelve negar las pretensiones de la demanda formulada por SINALTRACAF en contra de la Caja, que solicitaba declarar ilegal el convenio colectivo suscrito el 19 de febrero de 2009 entre la corporación y ASTRACOMTOL.

19) El 25 de enero de 2011, el Ministerio de la Protección Social mediante resolución num. 01598 señaló que «con base en lo dicho precedentemente, el permiso de quien dice ser el actual presidente se encuentra supeditado a la resolución de un conflicto interno que tiene SINALTRACAF, por lo que reiteramos, no se le puede atribuir responsabilidad a la Caja; por lo que sólo esta contienda puede ser resuelta por un juez laboral del circuito a la luz de lo ordenado por la Corte Constitucional en sentencia núm. C-465 del año 2008». Como se desprende de la anterior relación sobre las actuaciones surtidas por la Caja, no se puede endilgar ninguna violación sindical, ya que el conflicto interno entre las organizaciones sindicales ha generado un desgaste administrativo de la corporación. Ésta ha tratado de actuar imparcialmente, ajustándose a los lineamientos del Ministerio de la Protección Social, encargado de resolver las controversias surgidas.

488. Sobre la sanción que impuso el Ministerio de la Protección Social, el Superintendente señala que si bien es cierto que la Caja fue sancionada por el ministerio por no haber asistido a unas audiencias a las que fue convocada; sin embargo consideran que este hecho no constituye violación a las normas sindicales. Reitera la Superintendencia del Subsidio

Familiar que siempre ha estado atenta a los conflictos surgidos al interior de las cajas de compensación familiar intervenidas; sin embargo cuando ha sido del caso, se ha dado traslado al Ministerio de la Protección Social para que asuma lo correspondiente de acuerdo a su función. El hecho de que la corporación esté intervenida, no le da a la Superintendencia otras facultades diferentes a las taxativamente señaladas en la ley y no releva al Ministerio de la Protección Social, de continuar ejerciendo las funciones de inspección, vigilancia y control de las organizaciones sindicales.

489. El Gobierno indica que de acuerdo con la información remitida por la Dirección Territorial del Tolima se procedió de acuerdo con lo siguiente:

— En cuanto al incumplimiento de los permisos establecidos entre la empresa y la organización sindical denunciados por el Sr. Saúl Betancourt Rico, se inició una investigación administrativa laboral la cual en un principio fue resuelta por la resolución núm. 0553 del 6 de enero de 2010 (adjunta a la queja). La querella hacía referencia específicamente al incumplimiento del permiso sindical permanente para directivo principal. En esa ocasión la Dirección Territorial resuelve abstenerse de tomar medidas de carácter de policía administrativa contra la Caja en base a las consideraciones en donde se demuestra que el presidente de la junta directiva nacional ya no era el Sr. Saúl Betancourt Rico, pues se encontraba registrada una nueva elección ante el Ministerio de la Protección Social, donde se eligió al Sr. César Lozada como presidente de ésta. Dicha situación se entendió como la existencia de un conflicto o pugna al interior de la organización sindical, por estas razones se resolvió abstenerse de tomar alguna medida.

— El acto administrativo fue recurrido por el Sr. Betancourt Rico y mediante resolución núm. 0629 del 1.º de febrero de 2010 se confirmo la decisión de primera instancia, en cuanto se demostró que si bien el Sr. Betancourt Rico figuraba como presidente de la junta directiva el 22 de marzo de 2009, posteriormente la organización sindical nombró una nueva junta directiva en la cual se designo como presidente al Sr. Cesar Lozada constancia núm. 012, que fue depositada el 2 de abril de 2009 en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con sede en el municipio de Zipaquira. Posteriormente, mediante la resolución núm. 0651 de 8 de febrero de 2010, se confirma de nuevo la decisión tomada anteriormente por la Dirección Territorial, ya que el Ministerio de la Protección Social no puede negar la inscripción de los nuevos directivos sindicales. Es evidente que al interior de la organización sindical se protagonizaba una lucha interna, y las consecuencias de ésta no tendrían porque ser asumidas por la Caja. En su momento, el Sr. Betancourt Rico no probó ser el beneficiario del permiso sindical permanente, a la vez que no pudo probar que era el presidente de la junta directiva, hecho que permite comprobar el resultado de la decisión.

— Una vez el Sr. Betancourt Rico acreditó en el expediente su condición de presidente, la coordinación del Grupo de Inspección y Vigilancia adscrita a la Dirección Territorial profirió la resolución núm. 0692 de 16 de febrero de 2010, considerando que aunque no se verificó un incumplimiento sistemático del mandato convencional, sí se observó que se habían realizado tan sólo cuatro reuniones del comité de relaciones laborales, cuando la convención colectiva exige su instalación una vez al mes. Por lo anterior, se resolvió requerir a la Caja para que cumpliera entonces con las disposiciones convencionales, o se atuviera a las sanciones correspondientes. Ante dicha resolución el Sr. Enrique González Cuervo, director administrativo encargado de la Caja presentó recurso de reposición y de apelación. Posterior a esto se profirieron la resolución núm. 0830 de 8 de abril de 2010 y el acto administrativo núm. 0942 de 19 de mayo de 2010.

— Mediante auto núm. 00567 de fecha 22 de abril de 2010 se comisionó al Inspector Cuarto de Trabajo de la Territorial del Tolima, para que adelantara una investigación

administrativa laboral a la Caja con objeto de indagar, ante la queja presentada por el Sr. Saúl Betancourt Rico referente a la violación de la cláusula cuarta de la convención colectiva de trabajo (permisos permanentes). Se requirió al empleador, en este caso el director administrativo, con el fin de ser oído en declaración y para que hiciera entrega de la respectiva documentación para esclarecer los hechos denunciados, la cita fue programada inicialmente el 9 de junio de 2010 y el director fue excusado por la Jefa de la División de Desarrollo Estratégico con funciones delegadas de la Dirección Administrativa, argumentado la imposibilidad del director de atender a dicho requerimiento, se solicitó una nueva fecha, la cual fue fijada el 17 de junio de 2010. Por tercera vez se modificó la fecha para el 21 de julio de 2010 teniendo el mismo resultado de solicitud de aplazamiento del requerimiento.

— Por lo anterior se concluye que no existió voluntad de los involucrados de responder ante los tres requerimientos enviados por el Ministerio de Protección Social y entendiéndose que se le dio poca importancia a éstos, y asimismo pudiendo comprobar que la Jefa de la División de Desarrollo Estratégico con funciones delegadas de la Dirección Administrativa tenía todas las facultades para responder a los requerimientos y la capacidad de aportar la documentación que se le era requerida, el Ministerio de la Protección Social – Dirección Territorial Tolima, en uso de sus facultades legales, decidió finalmente la resolución núm. 01137 de 28 de julio de 2010 y confirmando tal decisión mediante resoluciones núms. 01243 del 30 de agosto de 2010 y 01271 de 6 de septiembre de 2010, sancionar a la Caja Comfenalco Tolima con multa de 10.300.000 pesos.

490. En su comunicación de fecha 4 de marzo de 2011, el Gobierno remite las observaciones de la Caja acerca de los alegatos formulados por la SINALTRACAF las cuales reiteran las informaciones proporcionadas por el Superintendente de Subsidio familiar. En relación con el eventual levantamiento de la medida cautelar de intervención administrativa que pesa sobre esta entidad, la Caja manifiesta que no es procedente hacer referencia a esta medida, ya que la misma ha sido preferida y ejecutada por el organismo natural de control del sistema de subsidio familiar y no es competente para efectuar cualquiera consideración.

491. La Caja añade que con fecha 27 de enero de 2011 y ante queja interpuesta por los Sres. Saúl Betancourt Rico y Fernando Rodríguez Pomar en representación de una de las juntas directivas de la subdirectiva seccional de Ibagué SINALTRACAF, resolvió el Ministerio de la Protección Social Dirección Territorial Tolima mediante resolución núm. 01614 (adjunta a la queja) abstenerse de tomar medidas de carácter de policía contra la Caja y ordenar el consecuente archivo de las diligencias por considerar sin fundamento jurídico la queja que pretendía desconocer la legitimidad de la negociación colectiva que adelantó la Caja exitosamente con la organización sindical ASTRACOMTOL. En idéntico orden de ideas, la resolución núm. 1653 de fecha 15 de febrero de 2011 emanada de la dirección territorial del Ministerio de la Protección Social (adjunta a la queja) resolvió abstenerse de tomar medidas sancionatorias de policía administrativa contra la Caja por considerar sin mérito para ello la querella por presunta negativa de la corporación para negociar pliego de peticiones, instaurada por una de las juntas directivas de la subdirectiva seccional Ibagué de SINALTRACAF, la presidida por el Sr. Fernando de la Cruz Rodríguez Pomar. La citada decisión confirma jurídicamente la posición de la Caja dejando en firme su proceder legal respecto de la pugna intersindical evidenciada en SINALTRACAF y, a su vez, separa a la corporación de un conflicto, el cual le es completamente ajeno, ya que deberá ser dirimido por la justicia ordinaria tal y como está planteado en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué.

492. Por último, el Gobierno subraya que el Ministerio de la Protección Social ha actuado diligentemente en el presente caso tomando las medidas correctivas necesarias, de acuerdo con su competencia. Igualmente, de acuerdo con la información remitida por la

Superintendencia y la información que reposa en el Ministerio, en el presente caso se ha tratado además de presuntos problemas internos de las organizaciones sindicales.

C. Conclusiones del Comité

493. *El comité toma nota de que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan la violación sistemática de las convenciones colectivas vigentes en lo que respecta a las licencias sindicales, a los descuentos de la cuotas sindicales y a los aumentos salariales por parte de las cajas de compensación familiar en perjuicio del sindicato querellante (SINALTRACAF) y a la no convocatoria periódica del Comité de Relaciones Laborales.*

494. *Asimismo, el Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes: 1) existe una medida de intervención administrativa desde 2005 en varias cajas de compensación familiar, lo que impide la participación de los consejeros directivos electos, en particular los de carácter sindical; 2) la Comfenalco Tolima (la Caja) firmó una convención colectiva con el sindicato minoritario, la Asociación de Trabajadores de Comfenalco Tolima (ASTRACOMTOL); 3) hubo injerencias y presiones sobre los directivos sindicales en las asambleas electivas de SINALTRACAF y se eligió indebidamente una segunda junta directiva sin que se haya obtenido el quórum requerido.*

495. *El Comité toma nota igualmente de los comentarios del Superintendente de Subsidio Familiar y de la Caja, comunicados por el Gobierno según los cuales: 1) no reposa queja de SINALTRACAF por presuntas violaciones de los derechos sindicales de las cajas de compensación Comfatolima, Comfenalco Tolima, Comcaja, Comfaca y Comfaboy; 2) hoy existen tres sindicatos en la Comfenalco Tolima: dos de industria (SINALTRACAF y SINDICAJAS) y uno de base (ASTRACOMTOL); 3) los dos sindicatos de industria antes mencionados firmaron una convención colectiva con la Caja que vencía en diciembre de 2010; 4) existe una pugna interna en SINALTRACAF (organización querellante) tanto en la junta nacional donde dos juntas se disputan (una la del Sr. César Lozada y otra la del Sr. Saúl Betancourt Rico) como en la seccional de Ibagué donde también coexisten aparentemente dos juntas que se reclaman la vocería ante la Caja; 5) se presentaron dos pliegos de peticiones y actualmente cursa en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué, proceso con el fin de definir cuál es la junta directiva legalmente constituida; 6) el Ministerio de la Protección Social sancionó a la Caja por no haber asistido a unas audiencias a las que fue convocada; sin embargo este hecho no constituye, a su juicio, violación a las normas sindicales; y 7) el hecho de que la corporación esté intervenida, no le da a la Superintendencia otras facultades diferentes a las taxativamente señaladas en la ley y no releva al Ministerio de la Protección Social, de continuar ejerciendo las funciones de inspección, vigilancia y control de las organizaciones sindicales.*

496. *El Comité toma nota de que el Gobierno indica que: 1) en cuanto al incumplimiento de los permisos sindicales establecidos entre la Caja y la organización sindical SINALTRACAF denunciados por el Sr. Saúl Betancourt Rico (firmante de la queja), se inicio una investigación administrativa laboral la cual en un principio fue resuelta por la resolución núm. 0553 de 6 de enero de 2010 (adjunta a la queja) en la que la Dirección Territorial resuelve abstenerse de tomar medidas de carácter de policía administrativa contra la Caja en base a las consideraciones en donde se demuestra que el presidente de la junta directiva nacional ya no era el Sr. Saúl Betancourt Rico pues se encontraba registrada una nueva elección ante el Ministerio de la Protección Social donde se eligió al Sr. César Lozada como presidente de ésta; 2) dicha situación se entendió como la existencia de un conflicto o pugna al interior de la organización sindical, por estas razones se resolvió abstenerse de tomar alguna medida; 3) el Sr. Betancourt no probó ser el beneficiario del permiso sindical permanente, a la vez que no pudo probar que era el presidente de la junta directiva; 4) posteriormente, el Sr. Betancourt Rico acreditó su condición de presidente (el Comité destaca sin embargo que según declara el Superintendente de Subsidio Familiar,*

hay un proceso judicial sobre la junta directiva legítima); 5) cuando esto se produjo, la coordinación del Grupo de Inspección y Vigilancia adscrita a la Dirección Territorial profirió la resolución de 16 de febrero de 2010 considerando que aunque no se verificó un incumplimiento sistemático del mandato convencional, sí se observó que se habían realizado tan sólo cuatro reuniones del comité de relaciones laborales, cuando la convención colectiva exige su instalación una vez al mes, por ello se resolvió requerir a la Caja que cumpliera con las disposiciones convencionales, o se atuviera a las sanciones correspondientes; el director administrativo no se presentó para ser oído por lo que la Dirección Territorial profirió una resolución de fecha 28 de julio de 2010 con la cual se sanciona a la Caja con la suma de 10.300.000 pesos. Además, el Comité toma nota de que, según el Superintendente de Subsidio Familiar, la convención colectiva firmado por SINALTRACAF venció en diciembre de 2010.

497. *En relación con la alegada violación sistemática de las cláusulas de la convención colectiva en materia de licencias sindicales y de aumentos salariales, el Comité toma nota de que el Gobierno, la Superintendencia del Subsidio Familiar y la Caja, indican que no se tomaron medidas porque no se conocía la junta directiva legítimamente electa. El Comité observa que en el presente caso, existe un conflicto interno en SINALTRACAF que ha sido sometido a la autoridad judicial (el sindicato querellante se refiere a la existencia de un proceso y el Superintendente de Subsidio Familiar precisa que actualmente cursa en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué, proceso con el fin de definir cuál es la junta directiva legalmente constituida); por otra parte el Gobierno indica que el Sr. Betancourt Rico acreditó su condición de «presidente» permitiendo el inicio de investigaciones en relación con las violaciones de la convención colectiva alegadas en este caso. El Comité espera que los tribunales se pronuncien sin demora en este caso para permitir que el sindicato funcione efectivamente. Pide al Gobierno que comunique la sentencia que se dicte en relación con la junta legítimamente electa y que le informe del resultado de las investigaciones en relación con las violaciones de ciertas cláusulas de la convención colectiva. El Comité estima que las cláusulas de las convenciones colectivas en materia salarial deberían poder aplicarse una vez que la autoridad administrativa determine las cantidades adeudadas a los trabajadores. El Comité expresa la firme esperanza de que el proceso termine pronto y de que una vez el proceso en curso finalizado, SINALTRACAF podrá iniciar las negociaciones con el empleador con miras a renovar la convención colectiva vencida en diciembre de 2010.*

498. *En relación con la alegada medida de intervención administrativa existente en las cajas de compensación familiar y la solicitud de levantamiento de dicha medida, el Comité toma nota de que, según la organización querellante, con dicha medida la Superintendencia concede poderes omnímodos a un funcionario público que denomina Agente Especial de Intervención y que actúa en reemplazo de los consejeros directivos electos, negando de esta manera la participación de los trabajadores en las directrices que este órgano imparte a los directores de las cajas de compensación familiar. El Comité toma nota igualmente de que, según la Superintendencia, el hecho de que la corporación esté intervenida, no le da a la Superintendencia otras facultades diferentes a las taxativamente señaladas en la ley y no releva al Ministerio de la Protección Social, de continuar ejerciendo las funciones de inspección, vigilancia y control de las organizaciones sindicales. El Comité toma debida nota de las medidas de intervención económica en las cajas de compensación familiar pero estima que ello debería ser compatible con unas consultas periódicas con los representantes sindicales. El Comité toma nota de la sanción administrativa impuesta a la Caja por no convocar regularmente el Comité de Relaciones Laborales.*

499. *En relación con el alegado mantenimiento de las violaciones con el agravante de persecución a los directivos sindicales mediante la apertura de procesos disciplinarios por hacer uso de los permisos sindicales acordados por la convención colectiva vigente y la retención indebida de los descuentos de cuotas sindicales a través de un auto de*

sustanciación proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide al Gobierno que comunique la sentencia que se dicte en relación con la junta legítimamente electa y que le informe del resultado de las investigaciones administrativas en relación con las violaciones de ciertas cláusulas de la convención colectiva. El Comité expresa la firme esperanza de que el proceso judicial termine pronto y de que una vez el proceso en curso finalizado, SINALTRACAF podrá iniciar las negociaciones con el empleador con miras a renovar la convención colectiva vencida en diciembre de 2010, y

b) en relación con la alegada apertura de procesos disciplinarios a directivos sindicales por hacer uso de los permisos sindicales acordados por la convención colectiva vigente y la retención indebida de los descuentos de cuotas sindicales a través de un auto de sustanciación proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.

CASO NÚM. 2796

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Confederación General del Trabajo (CGT)

Alegatos: la organización querellante alega la terminación de la relación de trabajo de afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria al Servicio de Salud (SINALTRAINSALUD) que trabajan en el Hospital San José de Buga y que están asociados a la Cooperativa de Trabajo Asociado «SOLIDEZ»; presiones sobre los trabajadores de la empresa AJE Colombia S.A. para que no se afilien a una organización sindical y para que firmen un pacto colectivo, el despido de varios trabajadores tras la constitución de una organización sindical

501. La queja figura en dos comunicaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT) de fechas 3 y 10 de junio de 2010.

502. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fecha 30 de noviembre de 2010 y febrero de 2011.

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

A. Alegatos de la organización querellante

Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria al Servicio de la Salud (SINALTRAINSALUD)

504. En su comunicación de fecha 3 de junio de 2010, la Confederación General del Trabajo (CGT) indica que el 17 de febrero de 2010 se constituyó el Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria al Servicio de la Salud (SINALTRAINSALUD) (conformado por trabajadores de los hospitales San Juan de Dios de Cali, San Rafael en El Cerrito y San José de Buga), al que se afiliaron socios de cooperativas de trabajo asociado que prestan sus servicios directamente en los mencionados centros hospitalarios, en particular la cooperativa de trabajo asociado «SOLIDEZ».

505. La organización querellante añade que, como consecuencia de lo anterior, la gerencia del Hospital San José de Buga inició una persecución antisindical en contra de los trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado «SOLIDEZ», afiliados al sindicato, presionando a los directivos de la cooperativa para que inicien procesos disciplinarios en contra de los trabajadores que prestaban servicio en la Fundación Hospital San José de Buga, en particular en contra de la Sra. María Yamileth Betancourt Serrato, afiliada al SINALTRAINSALUD y suspendida de forma unilateral por la cooperativa con el argumento que se había iniciado un proceso disciplinario en su contra, así como en contra de la Sra. Ismined Barona Acevedo, fundadora del SINALTRAINSALUD, sujeta a una investigación sobre hechos que tuvieron lugar ocho meses antes de la constitución del sindicato para desestabilizar al mismo y obligarla a renunciar.

506. Además, el presidente del Sindicato, Sr. José Ancizar Gallego Cardona, fue trasladado de su empleo de camillero en el Hospital San José de Buga a un lugar externo de las instalaciones del hospital, desmejorando sus condiciones de trabajo y evidenciando una persecución antisindical ya que por esta vía se le impidió tener contacto con los trabajadores.

Sindicato Nacional de la Industria Alimenticia y Lácteos (SINALTRALAC) y Sindicato Nacional de Trabajadores de AJE Colombia EU (SINTRA AJE Colombia)

Imposición de un pacto colectivo y despidos antisindicales

507. En su comunicación de fecha 10 de junio de 2010, la CGT manifiesta que el 14 de febrero de 2009 se constituyó el Comité Seccional Bogotá del Sindicato Nacional de la Industria Alimenticia y Lácteos (SINALTRALAC) con la participación de 23 trabajadores de la empresa AJE Colombia S.A.

508. El 16 de febrero de 2009, otros trabajadores de la empresa mencionada crearon el Sindicato Nacional de Trabajadores de AJE Colombia EU (SINTRA AJE Colombia) en cumplimiento de las normas laborales vigentes. La organización querellante añade que el

19 de febrero de 2009, la empresa, con el fin de impedir que los trabajadores se afiliaran, impuso un Pacto Colectivo al cual debían adherirse los trabajadores si querían conservar su empleo. Además, el 5 de marzo de 2009, tres trabajadores de la planta de producción recién afiliados, Sres. Luis Enrique Peña Aroca, Carlos Samir Sierra Farfan y Hernando López Puentes, fueron despedidos, reintegrados por orden del juez de tutela mediante decisión del 2 de junio de 2009 por violación del derecho de libertad sindical. La organización querellante indica igualmente que 26 trabajadores fueron despedidos el 3 de abril de 2009 en Cali, cuando se disponían a crear la Subdirectiva Seccional Cali de SINALTRALAC.

509. La organización querellante señala que los trabajadores de planta que se afiliaron fueron sometidos por la empresa a extensas jornadas de recriminaciones hasta convencerlos de renunciar a su afiliación.

510. El 6 de noviembre de 2009, la empresa comunicó a los directivos sindicales Sres. Sandra Patricia Mejia Rendon; Any Dahiary Ramirez Diaz, Nelson Dario Garzon Parra y John Henry Aguazaco Castañeda, su decisión de dar por terminado sus contratos de trabajo por presunta violación al reglamento interno de trabajo — por haber ingerido bebidas embriagantes — aunque estos hechos jamás sucedieron. La organización querellante informa asimismo que los días 16 de febrero y 9 de marzo de 2009, SINALTRALAC Subdirectiva seccional Bogotá y SINTRA AJE Colombia presentaron pliegos de peticiones a la empresa, situación que de acuerdo a la legislación genera una protección especial a los trabajadores, consistente en que no pueden ser despedidos salvo que exista una justa causa debidamente demostrada por parte del empleador. En estas circunstancias, la empresa despidió a la Sra. Diana Carolina Castro Mendieta, por las mismas razones que los directivos sindicales antes mencionados.

Persecuciones y amenazas contra sindicalistas

511. La organización querellante informa que el Sr. Fredy Alberto Caicedo Aritizabal fue despedido porque hizo caso omiso de una incapacidad médica y fue sorprendido por dirigentes de la empresa en actividades deportistas que le estaban prohibidas, constatándose con ello que la empresa persigue a sus trabajadores hasta en sus actividades personales.

512. Además, el 23 de marzo de 2010, encontrándose en labor de preventa en el Municipio de Soacha, Departamento de Cundinamarca, el Sr. John Henry Aguazaco Castañeda, Presidente de SINTRA AJE Colombia, fue abordado por tres individuos en una camioneta blanca, quienes con arma de fuego lo obligaron a subir en dicho vehículo, diciéndole que si los pedidos no llegaban a los clientes, sería mejor que no volviera a aparecer si no quería desaparecer junto con los bienes de la empresa. Ante esta situación, además de informar al representante legal de la empresa de lo acontecido, se solicitó su intervención a fin de que los incumplimientos a los clientes cesaran ya que las vidas de los trabajadores se ponen en riesgo de manera innecesaria. Hasta la fecha no se ha dado solución a este problema ni se han pronunciado las autoridades.

513. La organización querellante alega, en el contexto de persecución sindical, que continuos llamados a audiencias de descargos por causas injustificadas tuvieron lugar respecto de:

- Alexander Zuluaga Camelo, citado por supuestamente tomar más tiempo de lo normal para almorzar y atender llamadas telefónicas sin el permiso de sus superiores,

- Henry Cruz Correa, citado por supuesta falta de respeto al Sr. Jonatan Bonilla, al recordarle que por haber procedido a destapar un envase de gaseosa no cumplía con

los requisitos exigidos para la venta e imposibilitaba el cambio del producto por parte de la empresa.

- Ender Buelvas Catalan, John Henry Aguazaco Castañedas, Nelson Darío Garzón Parra, Anny Dahiary Ramírez Díaz y Sandra Patricia Mejía, citados por haber supuestamente vendido productos a clientes que no visitaron.

- Omar Ospina Ramirez, citado por haber dañado la estructura del muelle de cargue de productos, con el montacargas, cuando este trabajador había solicitado el establecimiento de medidas de seguridad industrial para evitar este tipo de accidentes, ya que por la imprevisión de la empresa habían ocurrido accidentes graves.

514. Según la organización querellante, en las audiencias de Alexander Zuluega Camelo, Henry Cruz Correa, Ender Buelvas Catalan y Omar Ospina Ramirez, para garantizar el debido proceso y la legítima defensa de los trabajadores implicados en presuntas faltas, se autorizó la presencia de los delegados sindicales pero éstos no pudieron preguntar, requerir o controvertir pruebas.

B. Respuesta del Gobierno

Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria al Servicio de la Salud (SINALTRAINSALUD)

515. Por comunicación del mes de febrero de 2011, el Gobierno informa que, según la empresa, la Fundación San José de Buga nunca ha tenido vínculo laboral alguno con la Sra. María Yamileth Betancourt Serrato, ni ha tenido relación contractual con ella. La Sra. Betancourt, de acuerdo con lo manifestado por la empresa y la CGT, se encontraba vinculada como asociada a la cooperativa de trabajo asociado «SOLIDEZ» con quien el hospital suscribió contrato de colaboración empresarial el día 1.º de enero de 2009, mediante el cual la cooperativa, con plena independencia y autonomía, se comprometía a ejecutar los procesos y subprocesos requeridos por la fundación, los cuales eran desarrollados por el personal asociado, de acuerdo con el convenio de trabajo asociado (contrato de colaboración empresarial adjunto a la respuesta de la empresa).

516. La empresa señala que los procesos iniciados por la cooperativa fueron actuaciones en las cuales la Fundación no tuvo ninguna injerencia, toda vez que son decisiones autónomas e internas que le competen única y exclusivamente a la cooperativa. La empresa indica igualmente que, mediante acción de tutela iniciada por la Sra. Betancourt, el Juzgado Segundo Penal Municipal tutelo los derechos de la accionante pero condenó la cooperativa al reintegro, absolviendo a la Fundación. Actualmente, la Sra. Betancourt está reintegrada a la cooperativa.

517. En lo que respecta a la Sra. Ismined Barona Acevedo, la empresa informa que nunca tuvo vínculo con ellos, que se encontraba afiliada a la cooperativa «SOLIDEZ» y que la empresa desconoce por qué fue llamada a rendir descargos. Es de resaltar que la Sra. Acevedo se encuentra actualmente vinculada como asociada a la cooperativa de trabajo asociado «contratos CTA», cooperativa con la cual la Fundación Hospital San José de Buga tiene suscrito un contrato de prestación de servicios para la atención de algunos procesos.

518. Finalmente la empresa manifiesta que, el 26 de marzo de 2010, la cooperativa decidió dar por terminado el contrato de colaboración empresarial suscrito con la Fundación lo cual entró en vigor el 31 de julio de 2010.

519. Por su parte, el Gobierno subraya que en el ordenamiento jurídico existen normas que protegen el derecho de asociación frente a las cuales las organizaciones sindicales pueden hacer uso de ellas. En este sentido y toda vez que en la queja no se hace referencia a querellas o procesos iniciados por presunta violación del derecho de asociación, el Gobierno invita a la organización querellante a agotar los recursos judiciales nacionales. El Gobierno indica asimismo que estas cuestiones pueden abordarse en el seno de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT).

520. El Gobierno indica igualmente que aprobó varios decretos con el fin de proscribir y prevenir la mala utilización de las empresas de servicios temporales y de las cooperativas de trabajo asociado. Esos decretos clarifican el alcance de las relaciones entre las empresas de servicios temporales, las cooperativas de trabajo asociado, los trabajadores y las terceras personas que los contratan, fijando los parámetros en los que estas firmas operan (decretos núms. 4369 y 4588 de 2006, ley núm. 1233 de 2008). El Gobierno informa que las precooperativas y las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general (artículo 3 del decreto núm. 4588 de 2006).

Sindicato Nacional de la Industria Alimenticia y Lácteos (SINALTRALAC) y Sindicato Nacional de Trabajadores de AJE Colombia EU (SINTRA AJE Colombia)

Imposición de un pacto colectivo y despidos antisindicales

521. Por comunicación de fecha 30 de noviembre de 2011, el Gobierno informa que según la empresa querellada, ésta tenía conocimiento de la constitución de las organizaciones sindicales pero desconocía quienes eran los posibles afiliados.

522. En relación con la supuesta imposición de un pacto colectivo con miras a que los trabajadores no se afiliaran al sindicato, la empresa responde que el pacto colectivo fue el resultado de un pliego de peticiones presentado por un grupo de trabajadores no sindicalizados. Además, los trabajadores que no se afiliaron a este pacto no perdieron sus empleos ya que en la actualidad no todos los trabajadores están afiliados a este pacto colectivo y aún siguen vinculados a la empresa (230 trabajadores de un total de 306 adhirieron al pacto colectivo).

523. En relación con el despido de los Sres. Luis Enrique Peña Aroca, Carlos Samir Sierra Farfan y Hernando López Puentes, le empresa señala que fueron reintegrados por fallo de tutela en primera instancia. Posteriormente, el Juzgado penal del circuito de Funza decidió revocar el fallo por el cual ordenaba el reintegro de los trabajadores mencionados. Los contratos de trabajo fueron terminados como consecuencia de una modificación de la estructura interna del área de montacarguistas tal como lo señaló el juez en su sentencia del 22 de julio de 2009 (sentencia adjunta a la respuesta de la empresa). Ante la revocación de la orden de reintegro, la empresa procedió a reiterar la terminación del contrato al entender que no existió violación de la libertad sindical. La empresa destaca que el despido de los trabajadores no afectó la estabilidad ni la existencia de la organización sindical ya que los mismos correspondían a menos del uno por ciento de la totalidad de los afiliados al SINALTRALAC.

524. En relación con el despido de 26 trabajadores después de la constitución de la subdirectiva seccional de Cali del SINALTRALAC, la empresa asegura que la razón del despido de los trabajadores no fue la consecuencia de la constitución de la organización sindical sino que se decidió, meses atrás, la clausura de algunas seccionales de la empresa que no eran productivas ya que dichos centros ocasionaban pérdidas a la empresa. El área de ventas de la ciudad de Cali fue clausurado y se dieron por terminados todos los contratos de trabajo de los vendedores sin importar o no si ellos se encontraban afiliados a alguna organización sindical. Calificar los hechos anteriores de persecuciones a los trabajadores que decidieron afiliarse a la organización sindical carece de fundamento ya que numerosos trabajadores se encuentran en la actualidad afiliados a los sindicatos (76 a SINALTRALAC y 76 a Sintra AJE Colombia).

525. En relación con el despido de los dirigentes sindicales, Sres. Sandra Patricia Mejía Rendón, Any Dahiary Ramírez Díaz, Nelson Darío Garzón Parra, John Henry Aguazaco Castañeda, la empresa señala que estos trabajadores fueron despedidos por faltas graves a sus obligaciones contractuales como se evidencia en los procesos disciplinarios que se llevaron a cabo y se iniciaron los respectivos procesos para levantar el fuero sindical de estos trabajadores ante la jurisdicción ordinaria laboral. Los trabajadores fueron informados de esta decisión. La empresa resalta que el proceso todavía está en curso y que no ha desvinculado a ninguno de los trabajadores antes mencionados en tanto no ha finalizado el trámite ante los jueces.

526. En relación al despido de la Sra. Diana Carolina Castro Mendieta quien era afiliada al sindicato y que fue despedida según el sindicato irregularmente, la empresa responde que el contrato de dicha persona finalizó con justa causa como consecuencia de faltas graves las cuales están especificadas en el documento que remitió la empresa, en estas se evidencia que la trabajadora incumplió con sus funciones y razón de esto fue terminado su contrato. Las actuaciones de la Sra. Castro Mendieta generaron reclamos en contra de la empresa. Además, la empresa señala que la trabajadora interpuso una acción de tutela ante el Juez Penal Municipal de Funza, siendo desestimadas todas sus pretensiones mediante fallo del 10 de diciembre de 2009 por considerarse que no existió violación de la libertad sindical (sentencia adjunta a la respuesta de la empresa).

Persecuciones y amenazas contra sindicalistas

527. En lo que respecta el despido del Sr. Fredy Alberto Caicedo Aristizabal quien aparece en un vídeo practicando deportes cuando se encontraba incapacitado, la empresa indica que el trabajador fue visto en un evento público realizando actividades que su médico le prohibió y fue grabado casualmente por autoridades públicas sin que la empresa tuviera intenciones de seguirlo. Adicionalmente informa que el contrato de dicho trabajador fue terminado por comportamiento irresponsable al ausentarse sin previo aviso de su lugar de trabajo el día 6 de octubre de 2009 interrumpiendo el funcionamiento operativo y administrativo normal de la empresa y por falta de respeto ante sus superiores. La empresa destaca, además que el trabajador cuenta con los mecanismos judiciales para defender los derechos que considere vulnerados y que hasta la fecha no ha interpuesto demanda alguna.

528. En lo que respecta a las amenazas al Sr. John Henry Aguazaco Castañeda, presidente de SINTRA AJE Colombia — lo abordaron tres personas en una camioneta identificándose como integrantes de un grupo al margen de la ley, lo obligaron a ingresar al vehículo amenazándolo con que si los pedidos no llegaban a los clientes desaparecería —, la empresa informa que tiene conocimiento de este caso y aconsejo al trabajador que pusiera en conocimiento a las autoridades competentes ya que este hecho escapa al control de la empresa. De igual forma pidió a que se le mantuviera informada pero asegura que hasta el momento el trabajador no ha comunicado nada al respecto por lo que la empresa supone

que el trabajador no ha hecho uso de los mecanismos judiciales o administrativos existentes para aclarar lo sucedido.

529. En relación con el alegato según el cual no se cumple con el debido y legítimo proceso previsto por el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, al limitar el acompañamiento de los representantes sindicales en las sesiones de descargo, la empresa señala que en todas las diligencias de descargo realizadas a personal sindicalizado, se permite el ingreso de dos representantes de las organizaciones sindicales a las cuales se encuentre afiliado el trabajador otorgándoles el uso de la palabra para que realicen las manifestaciones que consideren pertinentes. La empresa se dice sorprendida que la CGT considere que la facultad disciplinaria del empleador represente un acto de persecución sindical, sobre todo cuando existen claras faltas a las obligaciones por parte de los trabajadores sindicalizados.

530. Por su parte, el Gobierno indica asimismo que solicitó información a la Dirección Territorial de Cundinamarca quien remitió un oficio en nombre de la Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control en donde se anexa una copia de la resolución núm. 000431 de fecha 24 de febrero de 2010, la cual resuelve una investigación de la querella presentada por negativa a negociar pliego de peticiones presentado por SINALTRALAC contra la empresa AJE COLOMBIA E.U. La Coordinadora resolvió absolver a la empresa por considerar que no existe violación de los artículos núms. 353 y 354 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la ley núm. 50 de 1990, artículo 39, literal *c)*. Esta entidad adelantó una investigación administrativa de acuerdo con la queja presentada por la organización sindical frente a la cual la autoridad del trabajo resuelve absolver a la empresa teniendo en cuenta que existió diálogo consensual entre las partes al reunirse incluso en el despacho de la Jefe de la Unidad Especial de Inspección y Vigilancia y las partes se sentaron a debatir sobre el tema y llegaron a acuerdos, donde se convino y acordó respecto a inicio y terminación de la etapa de arreglo directo. El Ministerio de la Protección Social decidió en derecho sobre la queja interpuesta por el Sindicato frente a la negativa a negociar, sin embargo se desconoce si la organización sindical inició por vía administrativa, judicial o penal queja alguna por violación al derecho de asociación.

C. Conclusiones del Comité

531. *El Comité observa que en la presenta queja la organización querellante alega: 1) la terminación de la relación de trabajo de afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria al Servicio de Salud (SINALTRAINSALUD) que trabajaban en el Hospital San José de Buga y que estaban asociados a la Cooperativa de Trabajo Asociado «SOLIDEZ»; y 2) presiones sobre los trabajadores de la empresa AJE Colombia S.A. para que no se afilien a una organización sindical y para que firmen un pacto colectivo, y el despido de varios trabajadores tras la constitución de una organización sindical.*

Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria al Servicio de la Salud (SINALTRAINSALUD)

532. *En relación con el SINALTRAINSALUD, el Comité toma nota de que, según la organización querellante: 1) la administración del Hospital San José de Buga tomó medidas destinadas a eliminar el sindicato declarando la terminación de la relación laboral de los trabajadores que se afiliaron al sindicato, 2) el presidente del Sindicato, Sr. José Ancizar Gallego Cardona, fue trasladado de su empleo de camillero a un lugar externo de las instalaciones del hospital, desmejorando sus condiciones de trabajo y evidenciando una persecución antisindical y 3) la gerencia del hospital inició una persecución antisindical en contra de los trabajadores afiliados al sindicato de la cooperativa de trabajo asociado «SOLIDEZ», presionando a los directivos de la*

cooperativa para que inicien procesos disciplinarios en contra de los trabajadores que prestaban servicio en la Fundación Hospital San José de Buga, en particular en contra de la Sra. María Yamileth Betancourt Serrato, así como en contra de Sra. Ismined Barona Acevedo, fundadora del SINALTRAINSALUD. Por otra parte, el Comité observa que el Gobierno manifiesta de manera general que: 1) aprobó varios decretos con el fin de proscribir y prevenir la mala utilización de las empresas de servicios temporales y de las cooperativas de trabajo asociado, los cuales clarifican el alcance de las relaciones entre las empresas de servicios temporales, las cooperativas de trabajo asociado, los trabajadores y las terceras personas que los contratan, fijando los parámetros en los que estas firmas operan, y 2) en la queja no se hace referencia a querellas o procesos iniciados por presunta violación del derecho de asociación.

533. *En relación con los alegatos relativos al traslado del presidente del SINALTRAINSALUD, Sr. José Ancizar Gallego Cardona, de su empleo de camillero en el Hospital San José de Buga a un lugar externo de las instalaciones del hospital, desmejorando sus condiciones de trabajo y evidenciando una persecución antisindical, el Comité toma nota de que el Gobierno se limita a invitar a la organización querellante a agotar los recursos judiciales nacionales o someter estas cuestiones en el seno de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT). El Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 799]. El Comité urge al Gobierno a que envié observaciones detalladas sobre este alegato.*

534. *En cuanto a los alegatos de presiones de la Fundación San José de Buga para que la CTA inicié procedimientos disciplinarios contra dos sindicalistas, el Comité toma nota de que el hospital niega tales presiones. El Comité observa que el Gobierno informa que, según el hospital: 1) la Fundación San José de Buga nunca ha tenido vínculo laboral o contractual alguno con la Sra. María Yamileth Betancourt Serrato, y que esta trabajadora se encontraba vinculada como asociada a la cooperativa de trabajo asociado «SOLIDEZ» con quien el hospital suscribió contrato de colaboración empresarial el día 1.º de enero de 2009 (adjunto a la respuesta de la empresa), 2) los procesos iniciados por la cooperativa fueron actuaciones en las cuales la Fundación no tuvo ninguna injerencia, 3) la Fundación San José de Buga nunca ha tenido vínculo laboral o contractual alguno con la Sra. Ismined Barona Acevedo y se desconoce por qué fue llamada a rendir descargos, 4) la Sra. Barona Acevedo es asociada a la cooperativa de trabajo asociado «contratos CTA», cooperativa con la cual la Fundación Hospital San José de Buga tiene suscrito un contrato de prestación de servicios, 5) en marzo de 2010, la cooperativa «SOLIDEZ» decidió dar por terminado el contrato de colaboración empresarial suscrito con la Fundación; dicha decisión entró en vigor en julio de 2010, y 6) actualmente, la Sra. Betancourt fue reintegrada a dicha cooperativa en aplicación de una sentencia dictada por el Juzgado Segundo Penal Municipal. El Comité señala que los alegatos incluyen la cuestión de la utilización de las cooperativas para encubrir relaciones de trabajo y recuerda que en el pasado subrayó la necesidad de que el Gobierno vele por garantizar que la figura de las cooperativas de trabajo asociado no se utilice para encubrir auténticas relaciones de trabajo con la finalidad de perjudicar a las organizaciones sindicales o a sus afiliados* [*véase 324 informe, caso núm. 2051, párrafo 370*].

Sindicato Nacional de la Industria Alimenticia y Lácteos (SINALTRALAC) y Sindicato Nacional de Trabajadores de AJE Colombia EU (SINTRA AJE Colombia)

Imposición de un pacto colectivo y despidos antisindicales

535. *En relación con el alegato según el cual la empresa impuso un pacto colectivo con miras a que los trabajadores no se afiliaran al sindicato, el Comité observa que la empresa informa que el pacto colectivo fue el resultado de un pliego de peticiones presentado por un grupo de trabajadores no sindicalizados y que no todos los trabajadores han adherido a dicho pacto siguiendo estos trabajadores empleados en la empresa. Además, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que la Dirección Territorial de Cundinamarca remitió una copia de la resolución núm. 000431 de fecha 24 de febrero de 2010, la cual resuelve una investigación de la querella presentada por negativa a negociar pliego de peticiones presentado por SINALTRALAC contra la empresa absolviendo a la empresa por considerar que existió diálogo consensual entre las partes al reunirse incluso en el despacho de la Jefe de la Unidad Especial de Inspección y Vigilancia y las partes se sentaron a debatir sobre el tema y llegaron a acuerdos, donde se convino y acordó respecto a inicio y terminación de la etapa de arreglo directo. A este respecto, el Comité desea subrayar que 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,*** *op. cit., 944]. Además, el Comité señala que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones recordó, en su observación de 2009, la necesidad de garantizar que los pactos colectivos no sean utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad en la práctica de celebrar convenciones colectivas con éstas y pidió al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas tendientes a estimular y promover el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva voluntaria, de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98 y de garantizar que la firma de pactos colectivos negociados directamente con los trabajadores sólo sea posible en ausencia de sindicato y que no se realice en la práctica con fines antisindicales. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar el respeto de este principio en la empresa y que le mantenga informado de toda evolución que intervenga al respecto.*

536. *En relación con los despidos de los Sres. Luis Enrique Peña Aroca, Carlos Samir Sierra Farfan y Hernando López Puentes, afiliados sindicales, el Comité toma nota de que según la empresa, el despido de los trabajadores — por falsas acusaciones de ingerir bebidas embriagantes — se debió a una modificación de la estructura interna del área de montacargas y no afectó la estabilidad ni la existencia de la organización sindical ya que los mismos correspondían a menos del 1 por ciento de la totalidad de los afiliados al SINALTRALAC. Asimismo, el Comité toma nota de que fueron reintegrados por fallo de tutela en primera instancia y posteriormente, el Juzgado penal del circuito de Funza decidió revocar el fallo por existir otro procedimiento más adecuado ante el Juez Laboral: «La acción de tutela no es un proceso paralelo y por lo tanto, el Juzgado de Primera Instancia no podía tutelar los derechos fundamentales de asociación sindical, igualdad y trabajo y en consecuencia, ordenar el reintegro de los accionante sin solución de continuidad en sus contratos laborales, cuando ello es competencia exclusiva del juez laboral quien debe pronunciarse sobre este punto». El Comité observa que la empresa procedió a reiterar la terminación de los contratos al entender que no existió violación de*

la libertad sindical. Habida cuenta de las consideraciones del juzgado mencionadas, el Comité desea subrayar que el rechazo de la tutela no significa en este caso que no existió violación de la libertad sindical sino que el juez competente para decidir del reintegro de los trabajadores es el juez laboral. Teniendo en cuenta las versiones divergentes de la organización querellante y de la empresa sobre la causa de los despidos, el Comité pide al Gobierno que indique si los trabajadores han interpuesto una demanda ante el juez laboral.

537. *En relación con el despido de 26 trabajadores después de la constitución de la subdirectiva seccional de Cali del SINALTRALAC, el Comité toma nota de que la empresa niega el carácter antisindical de los despidos y asegura que resultaron de una decisión de la empresa de clausurar las seccionales que no eran productivas y que se despidió a la totalidad de los trabajadores independientemente de su afiliación sindical. Además, el SINALTRALAC sigue existiendo y trabajadores están afiliados a dicho sindicato.*

538. *Por último, en relación con el despido del Sr. Alberto Caicedo Aristizabal, el Comité observa que según la empresa, se trata de un despido por falta grave (ausencia en el trabajo sin justificación) y no por razones sindicales y que el trabajador no ha interpuesto demanda alguna por violación de sus derechos sindicales.*

539. *En relación con el despido de los dirigentes sindicales, Sres. Sandra Patricia Mejía Rendón, Any Dahiary Ramírez Díaz, Nelson Darío Garzón Parra, John Henry Aguazaco Castañeda, el Comité toma nota de que se iniciaron los respectivos procesos para levantar el fuero sindical de estos trabajadores y que dichos procesos se encuentran en trámite por lo que los trabajadores siguen empleados en la empresa en la espera de las decisiones judiciales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que transmita copia de las sentencias dictadas.*

540. *En relación con el despido de la Sra. Diana Carolina Castro Mendieta, el Comité observa que la empresa declara que despidió a la trabajadora por falta grave (consignas de pedidos no realizados por los clientes) y no por razones sindicales. El Comité toma nota de que, según la empresa, el Juez Penal Municipal de Funza, quien conoció de la acción de tutela interpuesta por la trabajadora, decidió desestimar todas sus pretensiones mediante fallo del 10 de diciembre de 2009 por considerar que no existió violación de la libertad sindical (sentencia adjunta a la respuesta de la empresa). En consecuencia, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*

Persecuciones y amenazas contra sindicalistas

541. *En relación con las alegadas amenazas al dirigente sindical, Sr. John Henry Aguazaco — lo abordaron tres personas en una camioneta identificándose como integrantes de un grupo al margen de la ley, lo obligaron a ingresar al vehículo —, el Comité observa que, según la organización querellante, el trabajador fue amenazado con que «si los pedidos no llegaban a los clientes, sería mejor que no volviera a aparecer si no quería desparecer junto con los bienes de la empresa». Además, el Comité toma nota de que, según la empresa: 1) tras conocer los acontecimientos, aconsejó al trabajador que pusiera en conocimiento a las autoridades competentes ya que este hecho escapa al control de la empresa, 2) pidió a que se le mantuviera informada, y 3) hasta el momento el trabajador no ha comunicado nada al respecto. El Comité invita a la organización querellante a que denuncie estas amenazas ante las autoridades competentes y confía en que el Gobierno tome todas las medidas necesarias para que se realice una investigación independiente sobre estos alegatos y para que se brinde protección a este dirigente sindical contra todo acto de intimidación.*

542. *Por último, el Comité toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado informaciones acerca de los alegatos relativos a ciertos afiliados sindicales, a saber: Alexander Zuluaga Camel, Henry Cruz Correa, Ender Buelvas Catalan y Omar Ospina Ramirez. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

a) en relación con los alegatos relativos al traslado del presidente del SINALTRAINSALUD, Sr. José Ancizar Gallego Cardona, de su empleo de camillero en el Hospital San José de Buga a un lugar externo de las instalaciones del hospital, desmejorando sus condiciones de trabajo y evidenciando una persecución antisindical, el Comité urge al Gobierno a que envié observaciones detalladas sobre este alegato;

b) recordando que de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98 el Gobierno debe garantizar que la firma de pactos colectivos negociados directamente con los trabajadores sólo sea posible en ausencia de sindicato y que no se realice en la práctica con fines antisindicales, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar el respeto de este principio en la empresa y que le mantenga informado de toda evolución que intervenga al respecto;

c) en relación con los despidos de los Sres. Luis Enrique Peña Aroca, Carlos Samir Sierra Farfan y Hernando López Puentes, afiliados sindicales, el Comité pide al Gobierno que indique si los trabajadores han interpuesto una demanda ante el juez laboral;

d) en relación con el despido de los dirigentes sindicales, Sres. Sandra Patricia Mejía Rendón, Any Dahiary Ramírez Díaz, Nelson Darío Garzón Parra, John Henry Aguazaco Castañeda, y los procesos de levantamiento del fuero sindical en curso, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que transmita copia de las sentencias dictadas;

e) en relación con las alegadas amenazas al dirigente sindical, Sr. John Henry Aguazaco, el Comité invita a la organización querellante a que denuncie estas amenazas ante las autoridades competentes y confía en que el Gobierno tome todas las medidas necesarias para que se realice una investigación independiente sobre estos alegatos y para que se brinde protección al dirigente sindical contra todo acto de intimidación, y

f) en relación con los alegatos relativos a los Sres. Alexander Zuluaga Camel, Henry Cruz Correa, Ender Buelvas Catalan y Omar Ospina Ramírez, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.

CASO NÚM. 2804

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

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa y de las instituciones que conforman el sistema de salud de las fuerzas militares y de la Policía Nacional (ASEMIL)

Alegatos: la organización querellante alega que el decreto núm. 535 de 2009 restringe y viola el derecho de negociación colectiva para los empleados públicos y que el Ministerio de Defensa argumenta que el decreto colectivo no permite realizar negociaciones sobre ciertos temas con empleados públicos

544. La queja figura en una comunicación de la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa y de las instituciones que conforman el sistema de salud de las fuerzas militares y de la Policía Nacional (ASEMIL) de fecha 21 de julio de 2010. La ASEMIL envió informaciones adicionales por comunicaciones de fechas 1.º de julio de 2010, recibida el 14 de febrero de 2011, y 12 de octubre de 2011.

545. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 14 de enero y 3 de octubre de 2011.

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

A. Alegatos de la organización querellante

547. En su comunicación de fecha 21 de julio de 2010, la Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa y de las instituciones que conforman el sistema de salud de las fuerzas militares y de la Policía Nacional (ASEMIL) manifiesta que el decreto núm. 535 de 2009, expedido por el Gobierno para reglamentar el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, restringe y viola el derecho de negociación colectiva para los empleados públicos.

548. La ASEMIL declara ser víctima de esta restricción. Con base en el mencionado decreto, el Ministerio de Defensa Nacional se negó a negociar los puntos contenidos en el pliego de peticiones y la organización sindical pidió al Gobierno que derogue este decreto sin que esta petición haya sido atendida. La ASEMIL indica que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) tramita actualmente una acción de nulidad contra el decreto núm. 535 y la ASEMIL coadyuvó las pretensiones de la demanda por ser este decreto abiertamente contrario a la Constitución, a las leyes laborales y haber sido expedido por el Gobierno nacional sin competencia para ello. La demanda es de conocimiento del Consejo de Estado – Sección segunda.

549. Más concretamente, la organización querellante indica que presentó un pliego de peticiones a favor de los empleados públicos del Ministerio de Defensa el 3 de febrero de 2010. El Ministerio convocó una reunión inicial el 10 de marzo de 2010 y conjuntamente se fijaron reuniones semanales para llegar a acuerdos. La etapa de conversaciones se prorrogó por 20 días más. Los negociadores del Ministerio de Defensa señalaron que no se podía llegar a acuerdos en ningún punto relacionado con las condiciones laborales de los empleados públicos. Antes de que se iniciara formalmente la negociación del pliego de peticiones, el Ministerio fue categórico al señalar: *«El Ministerio de la Defensa Nacional cumpliendo lo previsto en el mencionado decreto está en disposición de adelantar la concertación con la organización sindical que usted preside, dentro del cumplimiento estricto de lo previsto por el decreto núm. 535 de 2009. En esta norma se señala claramente que están excluidas de la concertación de las condiciones laborales, los asuntos que exceden el campo laboral tales como, la estructura organizacional, las plantas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos y el principio del mérito como presupuesto esencial de la carrera administrativa. Este Ministerio está en disposición de adelantar el proceso de concertación siempre y cuando se cumplan las condiciones previstas en el artículo 3.º del decreto mencionado.»*. Esta equivocada posición se ratificó por escrito, mediante oficio de fecha 13 de mayo de 2010 en el que expresamente se le indicó al sindicato qué puntos no serían objeto de discusión, por ser temas expresamente excluidos del ámbito de la negociación colectiva en virtud del decreto núm. 535.

550. Con estas limitaciones se desarrolló el proceso y no hubo negociación porque los representantes del Ministerio de Defensa se escudaron en la aplicación del decreto para evitar a toda costa la celebración de un acuerdo que mejorara las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ministerio. Por escrito y en la mesa de negociaciones, la ASEMIL intentó persuadir a los negociadores del Ministerio sobre la importancia de que se adelantara el proceso en forma rigurosa, pero atendiendo esencialmente el espíritu de una negociación colectiva. Se suscribió el acta final de las conversaciones en la que se evidencia la ineficacia del proceso de negociación y la perturbación jurídica creada por el decreto.

551. Además, la ASEMIL señala que el acto legislativo núm. 01 de 2005 obstaculiza la negociación colectiva en materia pensional perjudicando a los trabajadores que próximamente van a tener derecho a su pensión.

552. La organización querellante subraya que existe un antecedente entre la misma y el Ministerio de Defensa Nacional por incumplimiento a los convenios internacionales. La ASEMIL formuló alegatos en 1999 y 2007 denunciando *inter alia* la negativa a negociar, el incumplimiento de los Convenios núms. 151 y 154, y la negativa de otorgar los permisos sindicales par los integrantes de la junta directiva nacional y seccionales (casos núms. 2015 cerrado y 2522 en seguimiento).

553. Por último, por comunicaciones de fechas 1.º de julio de 2010, recibida el 14 de febrero de 2011, y 12 de octubre de 2011, la ASEMIL informa que el Hospital Militar Central y el Club militar adelantaron con la ASEMIL una negociación colectiva para mejorar sus condiciones laborales. Según la organización querellante, las negociaciones fueron satisfactorias y culminaron con dos acuerdos colectivos de trabajo; uno de ellos fue formalizado mediante la resolución núm. 1100 de fecha 18 de noviembre de 2010 (adjunta a la comunicación de la ASEMIL) proferida por el Director del Hospital Militar Central y debidamente depositado ante el Ministerio de la Protección Social y el segundo ha sido depositado el 27 de septiembre de 2011. La ASEMIL subraya que dichos acuerdos logrados con el hospital — entidad adscrita al Ministerio de Defensa — y el Club militar son una muestra de que sí es posible hacer efectivos los derechos fundamentales de negociación colectiva para los empleados públicos.

B. Respuesta del Gobierno

554. Por comunicaciones de fechas 14 de enero y 3 de octubre de 2011, el Gobierno confirma que con anterioridad, la ASEMIL formuló alegatos relativos a la negativa de negociar y al presunto incumplimiento de los Convenios núms. 151 y 154 de la OIT, por parte del Ministerio de Defensa Nacional (casos núms. 2015 cerrado y 2522 en seguimiento).

555. En relación con el decreto núm. 535 de 2009, el Gobierno señala que durante la 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009, informó que *«se expidió el decreto núm. 535 de 2009, en el que se señalan el procedimiento y las instancias para desarrollar los procesos de concertación en las entidades del Estado, privilegiando el diálogo para abordar las condiciones de trabajo en el sector público y regular las relaciones entre empleadores y empleados al interior de las entidades públicas. Este decreto abre un nuevo capítulo dentro del derecho de negociación de los empleados públicos en Colombia. A pesar de su reciente expedición, este decreto ya presenta resultados concretos y satisfactorios. Cabe resaltar que se han adelantado procesos de concertación en el distrito de Bogotá, en el Ministerio de la Protección Social y en el Ministerio de Educación, y que en el caso de este último, se logró un acuerdo con FECODE, federación que agrupa a los educadores del sector público en Colombia»*.

556. La organización sindical se refiere a la presentación de un «pliego de peticiones», a nombre de los servidores públicos afiliados del Ministerio de Defensa Nacional, quien en acatamiento del decreto núm. 535, de 24 de febrero de 2009, que reglamento el artículo 416 del CST, expedido con el objeto de establecer las instancias dentro de las cuales se adelantara la concertación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades del sector público, dio inicio a las reuniones. El Gobierno manifiesta que desde el inicio de las mismas, el Ministerio de Defensa Nacional, señaló a los representantes sindicales, que el mencionado documento no podía ser discutido por la administración tal y como fue presentado, ya que como se ha manifestado en anteriores oportunidades, la negociación colectiva en el empleo público, es restringida, en virtud de que la misma no puede referirse a concertación de la estructura organizacional, las plantas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos y el principio del mérito como presupuesto esencial de la carrera administrativa. A nivel territorial podrá haber concertación en materia salarial, según los límites que fije el Gobierno nacional, pero no tienen facultad de concertación en lo que respecta a prestaciones.

557. El Gobierno añade que esta norma no se aplica a los empleados de alto nivel que ejerzan empleos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices. De lo anterior se infiere, que no obstante que el Ministerio de Defensa Nacional tuvo la plena disposición para dar cumplimiento a lo señalado en el decreto núm. 535 de 2009, no se pudo llegar a acuerdos por el contenido mismo del pliego que entrañaba una violación flagrante a la Constitución y las leyes sobre la negociación colectiva de los empleados públicos.

558. En relación con los Convenios núms. 151 y 154, el Gobierno subraya que el Convenio núm. 151 de la OIT, establece que deberá aplicarse a todas las personas empleadas en la administración pública, adoptando medidas adecuadas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo. El Convenio núm. 154 de la OIT, señala que el Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica y que, en lo que respecta a la administración pública, podrán fijarse modalidades particulares. El Ministerio de Defensa Nacional, por ser entidad pública debe cumplir con la normatividad vigente.

559. El Gobierno indica que lo anterior es consecuente con lo señalado en la sentencia núm. C-1234 de 2005 que declaró exequible el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo: *«al analizar el artículo 55 de la Carta, la Sala encuentra que la norma constitucional garantiza el derecho de 'negociación colectiva' para regular las relaciones laborales, incluidas las organizaciones sindicales de los empleados públicos, y el artículo 416 restringe a estos sindicatos la presentación de pliegos de peticiones o la celebración de convenciones colectivas. Retomando todo el análisis hecho, las restricciones del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo son la especie, y, por consiguiente, no obstante que no ha habido desarrollo legislativo sobre el tema por parte del Congreso, la limitación contenida en la disposición legal resulta exequible, porque aunque no la menciona, tampoco prohíbe expresamente el derecho a 'la negociación colectiva' de los sindicatos de empleados públicos. Lo que conduce a declarar la constitucionalidad de la disposición en lo acusado, pero en forma condicionada hasta que el legislador regule la materia. Porque esta declaración de constitucionalidad no puede entenderse como la prohibición del derecho de los sindicatos de empleados públicos de realizar negociaciones colectivas, en el sentido amplio del concepto. Por el contrario, estas organizaciones pueden presentar reclamos, peticiones, consultas, y deben ser atendidas. Los sindicatos de empleados públicos pueden acudir a todos los mecanismos encaminados a lograr la concertación sobre sus condiciones de trabajo y salarios. A su vez, el ejercicio de este derecho debe armonizarse con las restricciones propias de la condición de empleados públicos de los afiliados a estas organizaciones, es decir, que si bien pueden buscar la concertación, también opera la decisión unilateral del Estado en cuanto a salarios y condiciones laborales»*.

560. En relación con la negociación colectiva en materia pensional, el Gobierno señala que el artículo 48 de la Constitución Política estableció que la seguridad social se prestaría con arreglo a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Bajo estos principios la ley núm. 100 de 1993 organizó el Sistema General de Pensiones. Para lograr una armonía en materia pensional, la ley núm. 100 de 1993 al desarrollar el precepto constitucional, previo claramente el respeto de los derechos adquiridos «conforme a disposiciones normativas anteriores, pacto o convención colectiva de trabajo», pero igualmente dejó claro que ello era «sin perjuicio del derecho de denuncia que le asiste a las partes y que el tribunal de arbitramento dirima las diferencias entre las partes». Lo anterior con el claro propósito que las convenciones y pactos colectivos se ajustaran a lo dispuesto en la ley núm. 100 de 1993 y al hecho de que la pensión ya no puede considerarse simplemente una consecuencia de una relación laboral sino una prestación derivada del régimen de seguridad social organizado por el legislador. Sin embargo, dado que la Constitución garantiza el derecho a la negociación colectiva, con las excepciones previstas en la ley, y el propósito de la ley núm. 100, expresado en su artículo 11, fue el de no continuar estableciendo reglas particulares en materias pensionales, en concordancia con pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, que ha afirmado reiteradamente que los beneficios pensionales deben armonizarse con la ley núm. 100 de 1993, en la práctica no solamente no se han armonizado las convenciones colectivas con la ley, sino que se suscribieron con posterioridad convenios en los que las entidades se obligan a asumir directamente nuevas obligaciones pensionales, privilegiando a ciertos servidores y rompiendo la igualdad que quiso el constituyente imprimirle al régimen de seguridad social. Además, el Gobierno aclara que en el régimen pensional el legislador estableció los requisitos para acceder a ésta y lo que dicho sistema garantiza a sus beneficiarios.

561. El Gobierno subraya que, en el caso del sector público, los regímenes pensionales convencionales se han creado sin cuantificar su efecto final, de tal manera que se han creado regímenes inequitativos que han puesto en peligro la existencia misma de las respectivas empresas. El sector privado tampoco es ajeno a esta situación. De hecho se evidencia actualmente como muchas empresas de ese sector se han visto afectadas para continuar operando por efecto del costo que para ellas representa su pasivo pensional. Según el Gobierno, las razones anteriores justifican de haber establecido en la ley núm. 100 que en la negociación colectiva no debía incluirse el régimen pensional. El objetivo principal del acto legislativo núm.

01 de 2005, es el de asegurar la efectividad del derecho a una pensión para todos los habitantes que reúnan los requisitos de ley para el reconocimiento de dicho derecho, en condiciones de igualdad, sin privilegios, y ello favorece por igual a todos, incluidos los trabajadores. Una cuestión es la limitación respecto de la negociación colectiva en temas pensionales y otra muy diferente el derecho que tienen los trabajadores colombianos para acceder a la pensión. El espíritu del acto legislativo núm. 01 de 2005, fue el de salvaguardar el patrimonio del Estado más no con el ánimo de atentar contra los derechos de asociación y libertad sindical, tal como lo ha pretendido la organización querellante. Finalmente, debe señalarse que no está en trámite ninguna querella administrativa laboral interpuesta por la ASEMIL por presunta violación a los derechos sindicales.

562. El Ministerio de Defensa confirma las informaciones proporcionadas por el Gobierno y declara respetar aunque no compartir la posición de la ASEMIL respecto de su desacuerdo con el alcance, contenido y forma del decreto. La inconformidad de la organización querellante es con la norma y no con el Ministerio quien no hizo más que cumplir a cabalidad con el contenido de la norma que reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo. Fue de esta manera como se atendió la solicitud de concertación, instaló la mesa de diálogo, nombró sus representantes y los invistió de poderes, celebró múltiples reuniones y precisó ante la asociación sindical sobre qué temas tenía facultad y ánimo de concertación, así como fue claro en indicar sobre cuales aspectos de sus aspiraciones no tenía posibilidad legal alguna de resolverlas por no ser de su competencia y, finalmente, el 13 de mayo de 2010, se comunicó por escrito a la ASEMIL, los motivos por los cuales no se pudo alcanzar acuerdos. Todo demuestra que hubo diálogo, intento de concertación y respeto absoluto a la organización sindical, que se desarrolló un proceso dentro del marco de lo previsto por la ley que no es del agrado de las organizaciones sindicales como lo demuestra la demanda contra el decreto núm. 535 de 2009, pero no se puede considerar que el Gobierno o el Ministerio de Defensa Nacional esté desconociendo los derechos de los sindicatos.

C. Conclusiones del Comité

563. *El Comité observa que según los alegatos el decreto núm. 535 de 2009 restringe y viola el derecho de negociación colectiva para los empleados públicos y el Ministerio de Defensa argumenta que el decreto no permite realizar negociaciones sobre ciertos temas con empleados públicos.*

564. *El Comité toma nota de que la organización querellante informa que existen antecedentes de tentativas de negociación colectiva entre la ASEMIL y el Ministerio de Defensa Nacional y que la ASEMIL presentó un pliego de peticiones y el Ministerio convocó una reunión inicial el 10 de marzo de 2010 y conjuntamente se fijaron reuniones semanales para llegar a acuerdos. No obstante, según los alegatos, antes de que se iniciara formalmente la negociación del pliego de peticiones, el Ministerio fue categórico, y con base en el mencionado decreto, se negó a negociar los puntos contenidos en el pliego de peticiones invocando que estaban excluidos del ámbito de la negociación colectiva. La organización querellante señala que pidió al Gobierno que derogue este decreto y que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) tramita actualmente una acción de nulidad contra el decreto núm. 535 ante el Consejo de Estado – Sección segunda. Por último, la ASEMIL señala que el acto legislativo núm. 01 de 2005 obstaculiza la negociación en materia pensional.*

565. *El Comité toma nota de que el Gobierno indica que: 1) la ASEMIL ya ha formulado alegatos relativos a la negativa de negociar y al presunto incumplimiento de los Convenios núms. 151 y 154 de la OIT, por parte del Ministerio de Defensa Nacional (casos núms. 2015 cerrado y 2522 en seguimiento); 2) desde el inicio de las reuniones, el Ministerio de Defensa Nacional, señaló a los representantes sindicales, que el pliego de peticiones no podía ser discutido por la administración tal y como fue presentado; 3) la*

negociación colectiva en el empleo público es restringida; 4) no obstante que el Ministerio de Defensa Nacional tuvo la plena disposición para dar cumplimiento a lo señalado en el decreto núm. 535 de 2009, no se pudo llegar a acuerdos por el contenido mismo del pliego que entrañaba una violación flagrante a la Constitución y las leyes sobre la negociación colectiva de los empleados públicos; 5) el Ministerio de Defensa Nacional, por ser entidad pública debe cumplir con la normatividad vigente; 6) en relación con las pensiones, el objetivo principal del acto legislativo núm. 01 de 2005, es el de asegurar la efectividad del derecho a una pensión para todos los habitantes que reúnan los requisitos de ley para el reconocimiento de dicho derecho, en condiciones de igualdad, por esta razón y para evitar los abusos, más pensiones quedan fuera del ámbito de la negociación colectiva, y 7) no está en trámite ninguna querella administrativa laboral interpuesta por la ASEMIL por presunta violación a los derechos sindicales.

566. *Por otra parte, el Comité toma nota de que, según el Ministerio de Defensa Nacional — quien confirma las informaciones proporcionadas por el Gobierno y la organización querellante — todo demuestra que hubo diálogo, intento de concertación y respeto absoluto a la organización sindical, que se desarrolló un proceso dentro del marco de lo previsto por la ley que no es del agrado de las organizaciones sindicales como lo demuestra la demanda contra el decreto núm. 535 de 2009, pero no se puede considerar que el Gobierno o el Ministerio de Defensa Nacional esté desconociendo los derechos de los sindicatos.*

567. *En relación con el alegato según el cual, el Ministerio de Defensa Nacional se niega a negociar con la ASEMIL el pliego de peticiones que presentó, el Comité observa en particular que el Gobierno manifiesta que el Ministerio sólo aplicó las disposiciones del decreto núm. 535 de 2009 que restringe el ámbito de la negociación colectiva de los servidores públicos.*

568. *El Comité toma nota de que ni la organización querellante ni el Gobierno especifican los temas sobre los cuales no fue posible encontrar un acuerdo ni adjunta copia del pliego de peticiones. El Comité observa que el artículo 2 del decreto cuestionado garantiza el derecho de concertación de los empleados públicos, a través de sus organizaciones sindicales, con la entidad pública empleadora, con el fin de: 1) fijar las condiciones de trabajo y 2) regular las relaciones entre empleadores y empleados. Además, el párrafo 1 dispone que «están excluidas de la concertación de las condiciones laborales, los asuntos que excedan el campo laboral, tales como: la estructura organizacional, las plantas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos y el principio del mérito como presupuesto esencial de la carrera administrativa». El Comité recuerda que las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva incluyen el tipo de convenio que se ofrezca a los trabajadores o el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, un alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc.; esas cuestiones no deberían excluirse del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación. Además, a propósito de una denuncia relativa a la negativa de celebrar negociaciones colectivas en el sector público sobre ciertas cuestiones, el Comité recordó la 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 decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 913 y 920]. El Comité espera firmemente que el Gobierno asegure el respeto de estos principios en relación con los temas cubiertos por la negociación colectiva.*

569. *Por último, el Comité toma nota de la información proporcionada por la organización querellante, según la cual la CUT presentó una demanda en nulidad del decreto núm. 535 de 2009, coadyuvada por la ASEMIL, la cual cursa ante el Consejo de Estado – Sección segunda. El Comité señala que examinó el decreto cuestionado en su reunión de noviembre de 2009 [véase 355.º informe, caso núm. 2662] y observa que en base a él se han concluido diversas convenciones colectivas sin que se presentaran problemas de conformidad. Además, el Comité subraya que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones declaró, en su observación de 2010 sobre la aplicación del Convenio núm. 98, que «es consciente de que el decreto es muy corto, es susceptible de mejoras y establece principios que probablemente necesiten de una reglamentación ulterior para cumplir mejor con su objetivo y poder extender en la práctica los acuerdos colectivos en las distintas instituciones. Si desde el punto de vista técnico es muy posible que ello sea conveniente, la Comisión recuerda que el convenio no requiere una reglamentación exhaustiva, sino que por el contrario es compatible con sistemas que prevén un mínimo de injerencia del Estado en la negociación colectiva pública». El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que le mantenga informado sobre la demanda en nulidad presentada por la CUT y que transmita copia de la sentencia que se dicte.*

570. *En relación con el acto legislativo núm. 01 de 2005 que prohíbe la negociación en materia pensional, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en el caso del sector público, los regímenes pensionales convencionales se han creado sin cuantificar su efecto final, de tal manera que se han creado regímenes inequitativos que han puesto en peligro la existencia misma de las respectivas empresas. Toma nota igualmente de que, según el Gobierno, el objetivo principal del acto legislativo núm. 01 de 2005, es el de asegurar la efectividad del derecho a una pensión para todos los habitantes que reúnan los requisitos de ley para el reconocimiento de dicho derecho, en condiciones de igualdad, dejando la materia pensional fuera de la negociación colectiva.*

571. *El Comité señala que ya examinó el acto legislativo núm. 01 de 2005 y recordó que «reconoce el derecho de los Estados a reglamentar el sistema de pensiones pero subraya la necesidad de que los mismos respeten el principio del derecho a la negociación colectiva en este proceso. La adopción de un régimen legal de pensiones no recae de manera general en el ámbito de competencia del Comité. Sin embargo, éste puede examinar en qué medida al adoptar dicho régimen se han respetado los principios de la libertad sindical. En este sentido, el Comité observó que hasta la expedición del acto legislativo núm. 01, la facultad de establecer cláusulas sobre pensiones en las convenciones colectivas era legal, en particular las que mejoraban las prestaciones legales, y así fue hecho en numerosas ocasiones entre empresas privadas y públicas e instituciones públicas con diversas organizaciones sindicales. En dichas ocasiones, las partes regularon por medio de la negociación colectiva el modo y el monto de las pensiones aplicables a los trabajadores de la empresa o del sector (...). El Comité pide al Gobierno que teniendo en cuenta las circunstancias particulares de este caso, y con el fin de garantizar la armonía de las relaciones laborales del país, realice de nuevo consultas detalladas con las partes interesadas acerca de las jubilaciones y las pensiones, a fin de encontrar una solución aceptable para todas las partes interesadas y de conformidad con los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Colombia, en particular asegurando que las partes en la negociación colectiva puedan mejorar las prestaciones legales sobre pensiones o esquemas de pensiones por mutuo acuerdo» [véase 349.º informe, párrafos 661 y siguientes]. El Comité reitera sus anteriores conclusiones y recomendaciones sobre esta cuestión y pide al Gobierno que se asegure que las partes en la negociación colectiva sean libres para negociar colectivamente de buena fe las prestaciones legales sobre pensiones o esquemas de pensiones por mutuo acuerdo.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité espera firmemente que el Gobierno asegure el respeto de los principios relativos a los temas cubiertos por la negociación colectiva;

b) el Comité toma nota de la información según la cual la CUT presentó una demanda en nulidad del decreto núm. 535 de 2009, coadyuvada por la ASEMIL, la cual cursa ante el Consejo de Estado – Sección segunda. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que le mantenga informado al respecto y que transmita copia de la sentencia que se dicte, y

c) el Comité reitera sus anteriores conclusiones y recomendaciones sobre la negociación colectiva en materia pensional y pide al Gobierno que se asegure que las partes en la negociación colectiva sean libres para negociar colectivamente de buena fe las prestaciones legales sobre pensiones o esquemas de pensiones por mutuo acuerdo.

CASO NÚM. 2620

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por
– la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y
– la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno se negó a registrar al Sindicato de Trabajadores Migrantes (MTU) y que llevó a cabo una represión selectiva en contra de ese sindicato, al detener, sucesivamente, a sus presidentes, los Sres. Anwar Hossain, Kajiman Khapung y Toran Limbu; a sus vicepresidentes, los Sres. Raj Kumar Gurung (Raju) y Abdus Sabur; y al secretario general, el Sr. Abul Basher Moniruzzaman (Masum), y al posteriormente deportar a muchos de ellos. Las organizaciones querellantes añaden que esto ha tenido lugar en un contexto de discriminación generalizada contra los trabajadores migrantes, dirigida a crear una fuerza de trabajo de salarios bajos que sea fácil de explotar

573. El Comité examinó este caso en cuanto al fondo en su reunión de noviembre de 2010, en la que presentó un informe provisional que fue aprobado por el Consejo de Administración en su 309.ª reunión [véase 358.º informe, párrafos 447-461].

574. Por comunicaciones de fechas 7 de diciembre de 2010 y 28 de diciembre de 2011, la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) presentó nuevos alegatos.

575. El Gobierno envío observaciones parciales por comunicaciones de fechas 14 de enero, 30 de agosto y 4 de octubre de 2011.

576. La República de Corea no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

577. En su reunión de noviembre de 2010, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 358.º informe, párrafo 461]:

a) el Comité insta una vez más al Gobierno a que proceda sin demora al registro del sindicato MTU y a que vele por que las decisiones nacionales relativas a la solicitud de registro del MTU reconozcan el principio de que todos los trabajadores deberían poder ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical. Además, pide una vez más al Gobierno que vele por que las conclusiones del Comité, en particular las relativas a los derechos de libertad sindical de los trabajadores migrantes, sean sometidas para consideración de la Corte Suprema, y que le proporcione una copia de la decisión de la Corte Suprema una vez que ésta adopte una decisión, y

b) el Comité pide una vez más al Gobierno que realice un examen exhaustivo de la situación de los trabajadores migrantes en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, a fin de garantizar y salvaguardar plenamente los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva de todos los trabajadores migrantes, estén o no en situación regular, y en conformidad con los principios de la libertad sindical, y que dé prioridad al diálogo con los interlocutores sociales interesados como medio para encontrar soluciones negociadas a los problemas que enfrentan estos trabajadores. El Comité pide que se le mantenga informado sobre los progresos realizados a este respecto.

B. Información complementaria de las organizaciones querellantes

578. Por comunicaciones de fechas 7 de diciembre de 2010 y 28 de septiembre de 2011, el KCTU envió nuevas informaciones en relación con la situación del actual presidente del MTU, Sr. Michel Catuira. Según la organización querellante, el Sr. Catuira ha desempeñado como presidente del MTU desde el año 2008. La organización querellante declara que en estas funciones, el Sr Catuira ha estado a la vanguardia del trabajo para hacer frente a las violaciones de los derechos de los migrantes y se ha pronunciado en contra de las restricciones establecidas bajo el sistema de permiso de trabajo (EPS), incluso criticando en voz alta la política del Gobierno de las redadas de emigración y la deportación de trabajadores migrantes indocumentados. La organización querellante indica además que el Sr. Catuira era un trabajador migrante cuando llegó a Corea del Sur en 2006 y siempre mantuvo una relación laboral con un empleador registrado de conformidad con el EPS. La organización querellante declara que, en marzo de 2010, el Sr. Catuira siguió los procedimientos legales requeridos para ser contratado en una nueva empresa pero pronto, después de su contratación, la empresa enfrentó una situación difícil y el trabajador no tuvo mucho por hacer. En julio de 2010, mientras que el MTU realizaba una sentada de protesta contra la represión relacionada con el G-20, la Oficina del este de Seúl del Ministerio de Empleo y Trabajo llamó al Sr. Catuira y a su empleador para ser interrogados acerca de su sospechosa relación laboral. Según la organización querellante,

la oficina no encontró ningún problema legal pero continuó a presionar al presidente Sr. Catuira a través de su empleador.

579. La organización querellante declara que el 23 de noviembre de 2010, el Sr. Catuira recibió una convocación del Servicio de Inmigración de Seúl para que comparezca ante un equipo especial de investigación para someterse a un interrogatorio en base a «sospechadas violaciones de la Ley de Control de la Inmigración en el marco de una solicitud de transferencia de trabajo y en relación con el desempeño real de sus obligaciones laborales en la actualidad». Un abogado del MTU fue informado, en respuestas a sus solicitudes de información, que las investigaciones concernían violaciones de las disposiciones de la Ley de Control de la Inmigración (ICA), incluso el artículo 17 que prohíbe a los extranjeros a participar en actividades políticas. El Sr. Catuira recibió una segunda convocación el 6 de diciembre y compareció ante el equipo de investigación el 22 de diciembre. El Sr. Catuira fue interrogado de manera detallada sobre su empleo. Según la organización querellante, el artículo 17 no fue mencionado, pero la Oficina de Inmigración declaró que el lugar de trabajo del Sr. Catuira no existía y que su visa podía ser revocado de conformidad con el párrafo 1 del artículo 89 de la ICA. En el mismo momento, la Oficina del Este de Seúl del Ministerio de Empleo y Trabajo envió una nota prohibiendo al empleador del Sr. Catuira de contratar trabajadores migrantes debido a que no es necesaria esta mano de obra. La organización querellante indica, además, que los días 10 y 14 de febrero de 2011, el Servicio de Inmigración de Seúl notificaron al Sr. Catuira y a su abogado la cancelación de su permiso de residencia y la emisión de una orden de salir del país antes del 7 de marzo. El abogado del Sr. Catuira presentó una demanda administrativa contra las acciones del servicio de inmigración de Seúl y una solicitud de orden judicial para detener la ejecución de todas las medidas punitivas de inmigración hasta que el juicio se acabe. El 2 de marzo de 2011, la Corte Administrativa de Seúl núm. 12 acordó la orden judicial y, según la organización querellante, declaró que la suspensión de las medidas era «urgente para evitar daños difíciles de corregir».

580. Por otra parte, la organización querellante señala que el Sr. Catuira tiene que encontrar otro empleador antes de la expiración de su contrato de trabajo el 7 de marzo de 2011, ya que en virtud del EPS, el permiso de residencia de los trabajadores migrantes depende de su condición de trabajador. La extensión de los permisos de residencia para los trabajadores sometidos al EPS durante el período de búsqueda de un nuevo empleo es pura rutina y se otorga normalmente, el mismo día de la solicitud según la organización querellante quien sin embargo declara que la solicitud del Sr. Catuira de fecha 4 de marzo fue rechazada el 17 de marzo, en base a que utilizó «medios deshonestos» para obtener su permiso. La organización querellante manifiesta que el Servicio de Inmigración ordenó al Sr. Catuira que salga de Corea del Sur antes del 31 de marzo. El 22 de marzo, el Sr. Catuira solicitó otro tipo de visa otorgado normalmente a trabajadores migrantes involucrados en procedimientos legales, bajo tratamiento médico o por otras razones humanitarias. El 29 de marzo fue notificado del rechazo de su solicitud.

581. La organización querellante indica que, el 15 de septiembre de 2011, la Corte Administrativa de Seúl núm. 12 emitió un veredicto a favor del Sr. Catuira ordenando, el 10 de febrero de 2011, la cancelación de todas las medidas punitivas de inmigración tomadas por el servicio de inmigración de Seúl contra él, incluso la cancelación de su «permiso para cambiar de lugar de trabajo», «permiso de residencia» y «orden de salir del país», así como «la denegación de extensión del permiso de residencia» y «la notificación de la obligación de salir del país» promulgada el 17 de marzo después de la orden judicial emitida por la Corte. Según la organización querellante, la Corte reconoció de manera explícita el derecho de los trabajadores migrantes de afiliarse y participar a actividades sindicales, protegido por la Constitución y las leyes internacionales y dictaminó que «en base a la protección otorgada a los trabajadores migrantes por el artículo 6 de la Constitución … [y por disposiciones de varios convenios internacionales de derechos

humanos] … es correcto entender que los derechos básicos de los que gozan los trabajadores, incluso el derecho de asociación y de acción colectiva, etc., se aplican a los trabajadores migrantes incorporados a la sociedad surcoreana». Según la organización querellante, la Corte declaró también que, a la luz de las pasadas acciones de deportación de los dirigentes sindicales del MTU por el Servicio de Inmigración de Seúl, «se sospecha que [las medidas de inmigración tomadas contra el Sr. Catuira], fueron tomadas, no por las razones obvias formuladas, sino por las actividades del demandante como presidente del sindicato de trabajadores migrantes». La organización querellante indica además que la Corte sostuvo, al contrario de los servicios de inmigración de Seúl, que la empresa en la que el Sr. Catuira trabajaba existe y que «no hay pruebas dignas de mención que sugieren que [el Sr. Catuira] obtuvo su permiso de manera falsa o de otra manera ilegal (…) las medidas tomadas contra el Sr. Catuira por el servicio de inmigración de Seúl eran ilegales».

582. Según la organización querellante, el 16 de septiembre de 2011, el día después de que la Corte dictara su decisión, el Sr. Catuira fue a la Oficina del Servicio de Inmigración de Seúl para renovar su permiso de residencia pero, a pesar de la clara decisión de la Corte, el Servicio de Inmigración negó la renovación, indicando que planeaban esperar hasta el resultado del recurso de apelación que habían interpuesto en contra del mencionado veredicto. La organización querellante alega que es una clara denegación de aplicar la decisión de la Corte y expresa la firme convicción de que, particularmente a la luz de los últimos ataques contra dirigentes del MTU, las medidas punitivas de inmigración tomadas contra el Sr. Catuira forman parte de un intento de debilitar el MTU, penalizando a sus dirigentes.

C. Respuesta del Gobierno

583. Por comunicación de fecha 14 de enero de 2011, el Gobierno declara que el Ministerio de Empleo y Trabajo realizó una investigación sobre el Sr. Catuira para verificar la validez de su visa en virtud de la Ley de Empleo de los Trabajadores Migrantes y la Ley de Control de la Inmigración, que es independiente y al margen de sus actividades sindicales. Según el Gobierno, la decisión de verificar la visa del Sr. Catuira fue tomada porque se consideró que el Sr. Catuira no mantenía una relación laboral legítima con el empleador mencionado en el documento sometido, como lo exige la visa para el empleo de no-profesionales (E-9) otorgado al Sr. Catuira en virtud del EPS. El Gobierno indica que el establecimiento comercial en el que trabajaba el Sr. Catuira, no estaba en funcionamiento entre marzo y diciembre de 2010, por lo que los días de trabajo reales del Sr. Catuira representan dos o tres días.

584. En julio de 2010, después de ser informado de la dudosa relación laboral del Sr. Catuira en un lugar de trabajo prácticamente inoperante, el centro de trabajo del Este de Seúl organizó una entrevista con el Sr. Catuira y su empleador para determinar realmente los hechos sin perjuicio. Durante la entrevista, ambos declararon que el contrato de trabajo fue firmado en marzo de 2010 y que las labores estaban suspendidas desde mayo de 2010 debido a dificultades financieras. El Gobierno subraya que la investigación no reveló ningún indicio, tales como un emblema y las instalaciones de producción, que ateste que la entidad es un lugar de trabajo y que, en la dirección indicada para el lugar de trabajo, se encontraba una escuela. El Gobierno declara que todo indica que es poco probable que la empresa reanude sus actividades y resulta que el Sr. Catuira fue contratado por contrato escrito sin trabajar realmente. El Gobierno indica que en base a estas conclusiones, el centro de trabajo del Este de Seúl informó al Sr. Catuira que podía elegir un nuevo lugar de trabajo «plenamente operativo» y tener una nueva relación laboral para mantener su visa. El 1.° de diciembre de 2010, el Ministerio de Empleo y Trabajo revocó el permiso del empleador de conformidad con la Ley sobre Trabajadores Migrantes y concluyó que la situación laboral del Sr. Catuira estaba en violación del objetivo del EPS. El 6 de enero de 2011, el

Sr. Catuira se presentó en el centro de trabajo para solicitar un cambio de lugar de trabajo y se le proporcionó las referencias de lugares de trabajo adecuados.

585. Asimismo, el Gobierno declara que, además de la investigación del Ministerio de Empleo y Trabajo, los servicios de inmigración convocaron al Sr. Catuira el 23 de noviembre de 2010 para que se presente a la Oficina de Inmigración de Seúl, la cual investiga la validez de su residencia legal en la República de Corea de conformidad con el artículo 81 de la Ley de Control de la Inmigración que dispone que los oficiales encargados del control de la inmigración pueden preguntar cualquier cuestión o pedir la presentación de la documentación necesaria con miras a averiguar si una persona migrante permanece legalmente en el país de conformidad con la ley antes mencionada o con toda ordenanza emitida en virtud de dicha ley. El 21 de diciembre de 2010, el Servicio de Inmigración interrogó el Sr. Catuira quien declaró que su carga de trabajo real era mucho más ligera que lo que se esperaba ya que había trabajado sólo dos o tres días durante el período de empleo declarado. En su comunicación de fecha 4 de octubre 2011, el Gobierno señala que la investigación realizada por el Servicio de Inmigración sobre la legitimidad de las actividades del Sr. Catuira durante el período de empleo en el marco específico de su visa E-9 desembocó a la cancelación de su permiso de residencia y de su permiso de trabajo el 10 de febrero 2011. En consecuencia, se ordenó al Sr. Catuira a que salga del país antes del 7 de marzo 2011. El Gobierno añade que, tras la apelación del Sr. Catuira contra la decisión de la Oficina de Inmigración y la concesión por parte de la Corte, el 2 de marzo de 2011, de la suspensión de las medidas de inmigración, la Oficina de Inmigración de Seúl rechazó su solicitud de prórroga de su estancia el 7 de marzo en base en que «el Sr. Catuira ha violado la Ley de Control de la Inmigración mediante la obtención de un permiso de residencia por medios ilegítimos (...)». El Sr. Catuira también presentó una queja contra esta decisión y el Tribunal Administrativo de Seúl dio a conocer su decisión el 15 de septiembre 2011 según la cual, considerando que la empresa existía cuando la extensión del permiso de residencia y del permiso de trabajo fue concedida en marzo de 2010, no se puede considerar que los permisos y autorizaciones se han obtenido por medios ilegítimos y por lo tanto todas las decisiones de la Oficina de Inmigración de Seúl deben de cancelarse. El Gobierno afirma que la Oficina de Inmigración planea apelar la decisión de la Corte, y actuará, junto con el Centro de Empleo, de acuerdo con la decisión final de la Corte y las leyes aplicables.

586. El Gobierno afirma que las investigaciones y las entrevistas realizadas eran medidas legítimas tomadas por un Estado soberano para asegurar el cumplimiento de sus leyes de inmigración, independientemente de la libertad sindical, y sin intensión de suprimir el MTU o deportar al Sr. Catuira.

587. Por comunicación de fecha 30 de agosto de 2011, el Gobierno indica que la Corte Suprema está a punto de dictar sentencia en el caso pendiente desde el 23 de febrero de 2007. El Gobierno, siendo el demandando en este caso, ha hecho todos los esfuerzos posibles para ayudar a la Corte Suprema a tomar una decisión basada en informaciones documentadas, proporcionando informes adicionales para explicar las razones del recurso de apelación. El Gobierno, así como el MTU, el Comité y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el país y en el extranjero, esperan que la decisión se dicte lo antes posible.

588. Al mismo tiempo, el Gobierno explica que los trabajadores migrantes que poseen un permiso de trabajo gozan de los mismos derechos laborales que los ciudadanos coreanos, incluso el derecho de constituir un sindicato y el derecho de negociar colectivamente, como ya fue mencionado por el Gobierno en las observaciones que envió anteriormente. Actualmente existen tres sindicatos conformados por trabajadores migrantes en la República de Corea, incluso uno que fue constituido el 25 de febrero de 2011 por seis profesores ingleses en Gwangju y que presentó una solicitud de certificación de constitución, la cual fue enviada por el Gobierno.

589. El Gobierno está haciendo esfuerzos continuos para asegurar condiciones de trabajo adecuadas y garantizar los derechos y los intereses de los trabajadores migrantes. En un esfuerzo para erradicar las violaciones de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, varios centros de apoyo a los trabajadores migrantes fue constituidos en las áreas densamente pobladas, así como centros de orientación para trabajadores migrantes, inspecciones de los lugares de trabajo fueron realizadas en relación con las violaciones de las condiciones de trabajo y capacitaciones fueron impartidas a los empleadores y trabajadores para que puedan ayudar a los trabajadores a adaptarse al lugar de trabajo. El 1.º de julio de 2011, el Gobierno abrió un centro de orientación para trabajadores migrantes, donde podían recibir consejos sobre problemas laborales en su idioma materno. Actualmente los servicios de orientación trabajan en diez idiomas sobre los 15 países que envían trabajadores a la República de Corea en virtud del Sistema de Permisos de Empleo, y el Gobierno planea extender de manera continua el número de idiomas de trabajo y de consejeros.

590. Adicionalmente, el Gobierno proporciona capacitaciones previas al empleo a los trabajadores migrantes recién llegados, capacitaciones para adaptarse a un nuevo lugar de trabajo para los trabajadores que han cambiado de lugar de trabajo, y capacitaciones a los empleadores que contratan a trabajadores migrantes para aumentar el entendimiento de los empleadores y de los trabajadores migrantes acerca de la Ley de Empleo de los Trabajadores Extranjeros y otras leyes conexas. El Gobierno realiza inspecciones en los lugares de trabajo donde se encuentran trabajadores migrantes de manera continua a través del Sistema de Permisos de Empleo. Durante el período de mayo a junio de 2011, el Gobierno realizó inspecciones en 1.800 empresas para asegurar el cumplimiento de la Ley de Normas del Trabajo así como los reglamentos relativos al Sistema de Permisos de Empleo.

D. Conclusiones del Comité

591. *El Comité recuerda que este caso se refiere a alegatos según los cuales, en un contexto de discriminación supuestamente generalizada contra los trabajadores migrantes con miras a crear una fuerza de trabajo mal pagada y fácil de explotar, el Gobierno se negó a registrar el Sindicato de los Migrantes (MTU) y llevó a cabo una campaña de represión selectiva en contra del MTU, procediendo sucesivamente a la detención de sus dirigentes y la expulsión de la mayoría de ellos. El Comité toma nota de los graves nuevos alegatos presentados por la organización querellante en relación con la situación del actual presidente de la MTU, Michel Catuira. El Comité observa que el Gobierno habría presionado al empleador del Sr. Catuira y tomado muchas acciones punitivas de inmigración en contra del Sr. Catuira, incluyendo la cancelación de su permiso de trabajo y de su permiso de residencia y la orden de salir del país. El Comité observa que la organización querellante considera que estas medidas son parte de un intento de debilitar el MTU, penalizando a sus dirigentes habida cuenta del número de dirigentes de la UTM ya presionados en el pasado.*

592. *En cuanto a los alegatos de hostigamiento contra el Sr. Catuira, el Comité observa que el Gobierno indica, en su comunicación de enero de 2011, que el Ministerio de Empleo y Trabajo y el Centro de trabajo del Este de Seúl había investigado esta relación laboral, ya que existían dudas sobre su legitimidad. Después de haber establecido adecuadamente los hechos, incluso a través de entrevistas con el Sr. Catuira y su empleador, el centro de trabajo señaló que el Sr. Catuira fue contratado bajo un contrato de trabajo, pero que no realizaba ninguna labor lo que condujo a la revocación del permiso de trabajo de su empleador y la declaración de ilegitimidad de su situación laboral. La Oficina de Inmigración llevó a cabo investigaciones por separado sobre la legalidad del estatuto de residente del Sr. Catuira y la legitimidad de sus actividades y canceló su permiso de trabajo y de residencia. El Comité toma nota, además, de la afirmación del Gobierno de*

que las investigaciones y las entrevistas fueron acciones legítimas de un Estado soberano para garantizar el cumplimiento de sus leyes de inmigración, que no estaban relacionadas con la libertad sindical y sin intención de presionar al MTU o deportar al Sr. Catuira.

593. *El Comité toma nota también de la sentencia dictada el 15 de septiembre de 2011 por el Tribunal Administrativo de Seúl núm. 12 que cancela todas las medidas punitivas de inmigración adoptadas por el Servicio de Inmigración de Seúl contra el presidente del MTU, incluidas las decisiones adoptadas el 10 de febrero y 17 de marzo 2011 (cancelación del permiso de transferencia del lugar de trabajo y la extensión de su permiso de residencia, la orden de salir del país, el rechazo de la solicitud de extensión de permiso de residencia y la notificación de la obligación de salir del país). La organización querellante envió una traducción de la decisión según la cual «no hay pruebas dignas de mención que sugieren que [el presidente Sr. Catuira] obtuvo sus permisos [de empleo y de residencia] de manera fraudulenta o de otra manera ilegal», habida cuenta de los alegatos de la Oficina de Inmigración de Seúl de que la empresa que empleaba el Sr. Catuira no existía justificando la cancelación de su visa. El Comité observa que el Gobierno ofrece un resumen similar de la decisión en este sentido. En cuanto a las actividades del presidente Sr. Catuira como dirigente del MTU, el Tribunal reconoce explícitamente los derechos de los trabajadores migrantes de constituir sindicatos y afiliarse a ellos. Estos derechos siendo protegidos por la Constitución y el derecho internacional, el Tribunal sostuvo que «es correcto entender que los derechos básicos de los que gozan los trabajadores, incluso el derecho de asociación y de acción colectiva, etc., se aplican a los trabajadores migrantes incorporados a la sociedad surcoreana». Según la organización querellante, el Tribunal también señaló que a la luz de las expulsiones de los dirigentes de la MTU en el pasado por el Servicio de Inmigración de Seúl, «existe la sospecha de que ellas [las medidas de inmigración adoptadas en contra del Sr. Catuira], se hayan adoptado, no por las razones obvias formuladas, sino en razón de las actividades del demandante como dirigente sindical de los migrantes».*

594. *El Comité toma nota con preocupación de las graves alegaciones según las cuales el Gobierno ha presionado al Sr. Catuira a causa de sus actividades en el MTU. Aunque el Gobierno afirma que las medidas adoptadas con respecto al Sr. Catuira no tienen relación con la libertad sindical, el Comité observa que es el presidente de un sindicato de migrantes que intenta desde hace varios años obtener su registro para representar a los trabajadores migrantes. A este respecto, el Comité observa que el Tribunal reconoce que los derechos fundamentales de los trabajadores se aplican a los trabajadores migrantes y toma nota de que ha expresado sus dudas sobre si las medidas de inmigración tomadas contra el Sr. Catuira eran totalmente ajenas a sus actividades como dirigente de la MTU.*

595. *El Comité recuerda que 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. [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *2006, quinta edición, párrafo 209]. El Comité ha interpretado que este derecho se aplica a los trabajadores migrantes en numerosas ocasiones, a pesar de su situación regular o irregular [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 214]. El Comité recuerda, además, que la deportación de los dirigentes sindicales cuando recursos legales se encuentran en trámite puede entrañar un riesgo de grave injerencia en las actividades sindicales.*

596. *Al tiempo que toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre los derechos de los trabajadores extranjeros y las inspecciones regulares en las empresas que emplean trabajadores extranjeros, el Comité urge al Gobierno a que se abstenga de cualquier acción que pueda implicar un grave riesgo de injerencia en las actividades*

sindicales y conducir a la detención y deportación de dirigentes sindicales por motivos relacionados con su elección a un cargo sindical. El Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el estado actual del permiso de trabajo del Sr. Catuira en respuesta a la comunicación de la organización querellante de fecha 28 de septiembre de 2011 y cualquier otra información relacionada con este caso.

597. *Tomando nota con preocupación de las alegaciones de la organización querellante en su última comunicación según las cuales el Servicio de Inmigración de Seúl se negó a renovar el permiso de residencia del Sr. Catuira el 16 de septiembre, a pesar de la decisión del Tribunal Administrativo, el Comité pide el Gobierno que ejecute la decisión del Tribunal y anule todas las medidas punitivas hasta que una decisión final se adopte, mediante la concesión al Sr. Catuira de la renovación de su permiso de residencia, de acuerdo con el fallo de la Corte.*

598. *El Comité lamenta además que las alegaciones y la reciente evolución judicial intervengan mientras que el procedimiento judicial en relación con la solicitud de registro del MTU se encuentra pendiente ante la Corte Suprema desde hace más de cuatro años. El Comité espera firmemente que el Gobierno registre inmediatamente al MTU y proporcione toda la información pertinente sobre este tema, y en respuesta a las recomendaciones anteriores. El Comité pide al Gobierno que garantice que las conclusiones del Comité, en particular las relativas a los derechos sindicales de los trabajadores migrantes sean comunicadas a la Corte Suprema y que proporcione una copia de la decisión de la Corte Suprema una vez que se haya dictado.*

599. *Por último, si bien reconoce los esfuerzos del Gobierno coreano para proteger los derechos de los trabajadores extranjeros que poseen un permiso válido de trabajo, incluido su derecho de sindicación y de negociación colectiva, el Comité pide nuevamente al Gobierno que realice una revisión exhaustiva de la situación respecto del estatuto de los trabajadores migrantes en plena consulta con los interlocutores sociales a fin de garantizar y proteger plenamente los derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores migrantes, que se encuentren en situación regular o no, y esto de acuerdo con los principios de la libertad de asociación y fomentar el diálogo con los interlocutores sociales para encontrar soluciones negociadas a los problemas que enfrentan estos trabajadores. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los avances realizados a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité urge al Gobierno a que se abstenga de cualquier acción que pueda implicar un grave riesgo de injerencia en las actividades de los sindicatos y conducir al arresto y la deportación de dirigentes sindicales por razones vinculadas con su elección para desempeñar un cargo sindical. El Comité pide al Gobierno que aplique la decisión del Tribunal Administrativo cancelando todas las medidas punitivas hasta que una decisión final sea dictada, incluso renovando el permiso de residencia del Sr. Catuira. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre el estatuto actual del permiso de trabajo del Sr. Catuira en respuesta a la comunicación de la organización querellante de fecha 28 de septiembre de 2011, así como toda información relacionada con este caso;

b) el Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno proceda sin demora al registro del MTU y presente información detallada respecto de la cuestión;

c) el Comité pide una vez más al Gobierno que vele por que las conclusiones del Comité, en particular las relativas a los derechos de libertad sindical de los trabajadores migrantes, sean sometidas para consideración de la Corte Suprema, y que le proporcione una copia de la decisión de la Corte Suprema una vez que ésta adopte una decisión, y

d) el Comité pide una vez más al Gobierno que realice un examen exhaustivo de la situación de los trabajadores migrantes en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, a fin de garantizar y salvaguardar plenamente los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva de todos los trabajadores migrantes, estén o no en situación regular, y en conformidad con los principios de la libertad sindical, y que dé prioridad al diálogo con los interlocutores sociales interesados como medio para encontrar soluciones negociadas a los problemas que enfrentan estos trabajadores. El Comité pide que se le mantenga informado sobre los progresos realizados a este respecto.

CASO NÚM. 2571

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por
- **la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS)**
- **la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y**
- **el Sindicato General de Trabajadores de la Industria Pesquera y Actividades Conexas (SGTIPAC) y apoyada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA)**

Alegatos: despidos antisindicales, actos de intimidación contra sindicalistas en la empresa Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V. y creación de un sindicato conformado por jefes y personal de confianza de la empresa

601. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafos 612 a 619, aprobado por el Consejo de Administración en su 311.ª reunión (junio de 2011)]. Por comunicación de fecha 9 de agosto de 2011, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) apoyó la queja de la federación querellante (FESTSSABHRA).

602. El Gobierno envió observaciones adicionales por comunicación de fecha 13 de mayo de 2011.

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

A. Examen anterior del caso

604. En su reunión de junio de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 360.º informe, párrafo 619]:

— en lo que respecta a los alegatos sobre el despido antisindical de la Sra. Berta Aurelia Menjívar (fundadora de la sección sindical) y de los Sres. Joaquín Reyes (afiliado y ex dirigente sindical), José Antonio Valladares Torres y Roberto Carlos Hernández (dirigentes sindicales) y el impago de los salarios devengados, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final del procedimiento judicial promovido contra el Sr. José Antonio Valladares Torres y que envíe una copia de las decisiones judiciales ya dictadas respecto de los otros dirigentes a las que hizo referencia;

— en lo que respecta a los alegatos de intimidación contra sindicalistas, en particular la colocación de guardias armados en el interior de la planta que hacen llamamientos a los trabajadores para que no se organicen en el SGTIPAC, el Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación respecto de estos alegatos y que lo mantenga informado del resultado final de la misma;

— en cuanto al alegado reconocimiento de la personalidad jurídica de un sindicato (Sindicato de Trabajadores de Empresa Calvoconservas S.A. de C.V.) en la empresa conformado por jefes y personas de confianza de la empresa, así como la negociación de un pacto colectivo entre este sindicato y la empresa, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora realice una investigación sobre estos alegatos y que lo mantenga informado del resultado final de la misma, y

— el Comité pide al Gobierno que obtenga informaciones sobre las cuestiones pendientes a través de la organización de empleadores concernida.

B. Nueva respuesta del Gobierno

605. En su comunicación de fecha 13 de mayo de 2011, el Gobierno declara en relación con los alegatos relativos a despidos que en cuanto al juicio individual de trabajo promovido por la Sra. Berta Aurelia Menjívar (fundadora de la sección sindical) contra la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., el Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, en sentencia pronunciada a las 9.15 horas, el 5 de julio de 2007, absolvió a la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., de la acción impetrada por la trabajadora Sra. Berta Aurelia Menjívar reclamando el pago de indemnización por despido injusto, vacaciones y aguinaldo proporcional y salarios adeudados correspondientes a la primera quincena de febrero de 2007. La sentencia antes aludida fue apelada por la querellante Sra. Berta Aurelia Menjívar, razón por la cual, el caso fue conocido por la Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador, cámara que confirmó la sentencia (antes relacionada), es decir, absolvió a la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., del pago de indemnización por despido injusto y otras prestaciones laborales a favor de la Sra. Berta Aurelia Menjívar (el Gobierno adjunta copias de las sentencias).

606. Con relación al juicio individual de trabajo promovido por el Sr. Roberto Carlos Hernández (dirigente sindical) contra la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., el Gobierno informa que el Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador, en sentencia pronunciada el 24 de septiembre de 2007, absolvió a la Sociedad

Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., de la acción incoada en su contra por el trabajador Sr. Roberto Carlos Hernández, es decir, al pago de una prestación económica equivalente a los salarios dejados de devengar por causa imputable al patrono. La sentencia antes señalada, fue apelada por el Sr. Roberto Carlos Hernández, recurso de apelación que fue conocido por la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador, la cual confirmó la sentencia apelada, es decir, absolvió a la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., del pago de indemnización por despido injusto y otras prestaciones laborales (el Gobierno adjunta copias de las sentencias).

607. En el caso del Sr. José Joaquín Reyes (afiliado y ex dirigente sindical), el Gobierno informa que de conformidad al acta de inspección de trabajo de fecha 15 de junio de 2007, el Sr. José Joaquín Reyes firmó un documento (finiquito) de fecha 15 de marzo de 2007, por medio del cual dio por terminado el contrato temporal de trabajo que lo vincula con la Sociedad Calvoconsignataria Centroamericana, S.A. de C.V., liberando a la misma, de cualquier reclamo de índole laboral, tal como se informó en nota de fecha 28 de mayo de 2009, párrafo 3 (el Gobierno adjunta copia del acta de inspección).

608. Sobre el resulta final de procedimiento judicial promovido por la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., contra el Sr. José Antonio Valladares Torres, ante el Juzgado de lo Civil de La Unión, el Gobierno informa que en fecha 20 de octubre de 2009, el referido tribunal dictó sentencia definitiva, declarando no ha lugar la solicitud de terminación del contrato individual de trabajo celebrado entre la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., representada legalmente por el Sr. Miguel Ángel Peñalva Arigita, y el trabajador Sr. José Antonio Valladares Torres, en vista que éste gozaba de fuero sindical, en este sentido el juez ordenó que el trabajador continuara laborando en la sociedad demandante. La sentencia fue ejecutoriada el 14 de diciembre de 2009 en vista de que no se presentó recurso alguno (el Gobierno adjunta copia de la sentencia).

609. Con relación a la recomendación *«b) en lo que respecta a los alegatos de intimidación contra los sindicalistas, en particular la colocación de guardias armados en el interior de la planta, que hacen llamamientos a los trabajadores para que no se organicen en el SGTIPAC el Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación respecto de estos alegatos y que lo mantenga informado del resultado final de la misma»*. Sobre este punto el Gobierno informa que la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios de esta cartera de trabajo, el 14 de diciembre de 2010 realizó diligencia inspectiva para verificar tal situación; en esta inspección se entrevistó a trabajadores de la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., los que indicaron que no existen actos de intimidación en contra de los trabajadores sindicalizados y que la sociedad en mención, no ha contratado guardias de seguridad que se encuentren armados en el interior de la planta; asimismo en la inspección se entrevistó a la trabajadora y directiva sindical Sra. Vilma Yamilet Ramos Fuentes, secretaria de actas y acuerdos del sindicato (SGTIPAC), quien manifestó que efectivamente en dicha empresa no se encontraban guardias de seguridad y que los trabajadores sindicalizados no están siendo objeto de ningún tipo de intimidación (el Gobierno envía copia del acta de inspección).

610. En relación a la recomendación relativa al STECCESSACV (el texto de la recomendación era el siguiente: *«en cuanto al alegado reconocimiento de la personalidad jurídica de un sindicato (Sindicato de Trabajadores de Empresa Calvoconservas S.A. de C.V.) en la empresa conformada por jefes y personas de confianza de la empresa, así como la negociación de un pacto colectivo entre este sindicato y la empresa, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora realice una investigación sobre estos alegatos y que lo mantenga informado del resultado final de la misma»*, el Gobierno expresa que reconoce la omisión que el Estado de El Salvador hizo de las reiteradas observaciones que el Comité de Libertad Sindical ha considerado hacer sobre este particular al Gobierno de

El Salvador, desde el 2007, año en el que se presentó la queja y a su vez desea expresar al Comité, que reconoce la obligación legal y moral que se tiene de responder a las observaciones que señale el Comité de Libertad Sindical. En este sentido esta nueva administración que entró en funciones en el año 2009, amplió la investigación y verificó en los registros y archivos existentes la información que a continuación presentamos:

— En relación al otorgamiento de la personalidad jurídica del sindicato STECCESSACV el Gobierno señala que no obstante el artículo 213, literal *a)*, del Código del Trabajo (en lo sucesivo CT), indica que el acta de constitución de un sindicato debe contener, entre otros datos «la actividad que *ejerzan y que los vincule*», el acta de constitución del STECCESSACV omitió este dato, que en su momento en el año 2007, debió haber exigido la Secretaría de Estado de Trabajo para evitar la conformación de sindicatos sometidos a control patronal, conformados por jefes y personal de confianza de la empresa. En la certificación extendida por la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., en la que reconoce la condición de asalariado de los 40 miembros constituyentes de STECCESSACV, no se identifica la actividad o cargo y la vinculación con la empresa de los 40 trabajadores. No obstante esta situación, el día 3 de julio de 2007 le fue otorgada la personalidad jurídica al STECCESSACV.

— La omisión de este requisito y la presentación extemporánea de la solicitud de inspección del segundo secretario de conflictos de la directiva general del SGTIPAC el 26 de marzo de 2008 al entonces Director General de Inspección, prosigue el Gobierno, hace pensar que muy probablemente la Dirección General de Trabajo de esta cartera de Estado entre el lapso de tiempo de la «presentación de la solicitud» de la personalidad jurídica y el «otorgamiento» de la misma, el día 3 de julio de 2007 no tuvo indicios de que el referido sindicato estuviera constituido por trabajadores, jefes y personal de confianza de la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V. Sobre esta solicitud de inspección, lamentablemente en su momento, en el año 2008 no se realizó, con lo cual se afectó el derecho de libertad sindical específicamente el derecho a la adecuada protección contra todo acto de injerencia, tal como lo señala el artículo 2 del Convenio núm. 98 de la OIT.

— El Gobierno añade que el 10 de septiembre de 2009, el Sr. Daniel Ernesto Hernández Castillo, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Procesamiento de Alimentos (SITIPA) presentó a la Dirección General de Inspección de Trabajo solicitud de inspección por el «funcionamiento del STECCESSACV» conformado «presuntamente» por jefes, empleados de confianza y representantes patronales de la empresa Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., así como de coaccionar a los directivos sindicales del SITIPA; y a los trabajadores en general para que no se afilien al SITIPA. En respuesta a esta solicitud, los días 24 y 25 de septiembre de 2009, la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales y Discriminatorios de esta Cartera de Estado practicó inspección en la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., y en la misma constató que la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., había infringido los artículos 229 literal *ch)*, en relación con el artículo 205 literales *b)* y *ch)*, ambos del CT, y el artículo 2 del Convenio núm. 98 de la OIT, al realizar actos de coacción indirecta, al permitir que directivos del STECCESSACV, entregaran a personal nuevo «un documento para que lo firmaran» al momento de ser contratados, es decir para que firmaran la hoja de afiliación al STECCESSACV. En la misma acta de inspección el inspector de trabajo recomienda a la empresa abstenerse de realizar actos de coacción indirecta y que garantice al trabajador el derecho de afiliarse a cualquiera de los tres sindicatos existentes en la empresa. Sobre esta solicitud de inspección, el 11 de noviembre de 2009, se realizó reinspección mediante la cual se constató que la infracción al artículo 229 literal *ch)*, en relación con el artículo 205, literales *b)* y *ch)*, ambos del CT y el artículo 2 del Convenio núm. 98 de la OIT, *«fue subsanada al no*

realizar actos de coacción indirecta ya que la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., no estaba permitiendo que directivos del STECCESSACV entregasen la hoja de filiación a personal de reciente contratación» (según consta en la referida acta de inspección).

— El día 5 de mayo de 2011, se realizó nueva investigación en la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., para determinar si entre los miembros constituyentes del STECCESSACV había trabajadores(as) con representación patronal y cargos de confianza tal y como lo han venido denunciando y sosteniendo el SGTIPAC y el SITIPA. El resultado de dicha investigación es concluyente y confirma lo denunciado en su momento, en los años 2007 y 2008, respectivamente, por el SGTIPAC y el SITIPA. En dicha inspección se verificó que de los 40 miembros constituyentes del STECCESSACV, el 27 de mayo de 2007, cinco miembros fundadores tenían la calidad de jefes y jefas, y 16 miembros fundadores desempeñaban el cargo de supervisores, con lo cual se presume de derecho que son representantes del patrono tal como lo establece el artículo 3 del CT. Por otro lado, vale destacar que el Sr. Salvador Augusto Escamilla Fuentes, no se desempeñaba como jefe o supervisor sino como electricista, pero con un salario mensual de 1.050,15 dólares de los Estados Unidos, de igual manera el caso de la Sra. Nidia Armida Cruz de Álvarez, que si bien es cierto no aparece con un cargo de jefa o supervisora, tiene un salario mensual de 900,15 dólares de los Estados Unidos, muy por arriba de los 195,00 dólares de los Estados Unidos mensuales que devengaban los operarios a la fecha de la constitución del STECCESSACV. A esta situación se agrega el hecho de que la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., consintió que el STECCESSACV proporcionara las hojas de afiliación a personal de nuevo ingreso tal como se constató en la inspección del trabajo realizada los días 24 y 25 de septiembre de 2009; con lo cual, sin duda alguna estamos frente a actos de injerencia cometidos por la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., a este respecto vuestra autoridad ha sostenido en el párrafo 858 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT que «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.»* Ante esta situación el Gobierno expresa al Comité de Libertad Sindical, que como nueva administración reconoce la violación del Gobierno de El Salvador, durante los años 2007 y 2008 al derecho de libertad sindical reconocido por la Constitución de la República, y los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, por no haber exigido que en el acta de constitución del STECCESSACV se detallara el cargo o actividad que vinculaba a los 40 miembros constituyentes del aludido sindicato con la Sociedad Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V., situación que dio lugar a que se le otorgara la personalidad jurídica a un sindicato constituido en más de un 25 por ciento conformado por personas que ejercían cargos con representación patronal. Debemos señalar que en menos de tres meses además, se negoció el contrato colectivo de trabajo con el STECCESSACV, el cual es el titular de dicho contrato, situación que complica este escenario en vista que de conformidad a la legislación, en una empresa sólo puede existir un solo contrato colectivo de trabajo; esta situación podría corregirse bajo la figura de un contrato coaligado al momento de la próxima revisión y de alguna manera restablecer el espíritu del auténtico contrato colectivo de trabajo. Con relación al contrato colectivo el Gobierno

declara que de conformidad al expediente núm. 12 de 2007 que se tramitó en la Sección de Relaciones Colectivas de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, el 22 de septiembre de 2007 se inició la negociación del contrato colectivo de trabajo y concluyó el 11 de noviembre de 2007, en el marco de la etapa de trato directo, en la cual la actual secretaria no tuvo intervención alguna.

— Para concluir, el Gobierno expresa que por resolución de 7 de febrero de 2008, la Dirección General de Trabajo declaró sin lugar la solicitud de celebración de contrato colectivo de trabajo presentada por el Sr. Alexander Reyes, secretario general del SGTIPAC por improcedente, en vista que de conformidad al párrafo 4 del artículo 272 del Código del Trabajo se establece que: *«En una empresa sólo puede haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los trabajadores que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectivos de trabajo.»*.

— Por último, el Gobierno considera que ha cumplido con las recomendaciones solicitadas por el Comité de Libertad Sindical, y pide que se archive el presente caso.

C. Conclusiones del Comité

611. *El Comité observa que las cuestiones pendientes se refieren a alegatos de despidos antisindicales en la empresa Calvoconservas, El Salvador, S.A. de C.V. y a la creación de un sindicato en su seno integrado por personal de confianza o de dirección.*

612. *En lo que respecta a los alegatos pendientes relativos a los despidos de dirigentes sindicales, el Comité tomó nota de que el afiliado y ex dirigente sindical Sr. José Joaquín Reyes firmó el 15 de marzo de 2007 un documento («finiquito») de liquidación de prestaciones debidas por medio del cual dio por terminado voluntariamente el contrato de trabajo que lo vinculaba con la empresa liberando a la misma de cualquier reclamo. El Comité toma nota por otra parte y con interés de que según el Gobierno en aplicación de una sentencia judicial (que el Gobierno envía) la empresa reintegró a su puesto de trabajo al dirigente sindical Sr. José Antonio Valladares Torres en razón de que gozando de fuero sindical no podía ser despedido.*

613. *En cuanto a la petición formulada en el anterior examen del caso de que se le facilitara el texto de las sentencias relativas a otros sindicalistas, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que las sentencias de primera instancia y de apelación que comunica, relativas a la Sra. Berta Aurelia Menjívar (fundadora de la sección sindical) y al Sr. Roberto Carlos Hernández (dirigente sindical), absolvieron a la empresa del pago de indemnización por despido injusto y otras prestaciones laborales. El Comité observa que según surge de las sentencias relativas a la Sra. Berta Aurelia Menjívar (fundadora de la sección sindical según los alegatos) esta sindicalista no solicitó su reintegro sino el pago de indemnizaciones por despido injusto, lo cual le fue negado al no haber podido demostrar directamente su despido (sólo resultó probado, a partir de las declaraciones de testigos, que trabajó por más de dos días y en forma subordinada para la empresa y que no constaba la existencia de contrato escrito; en cualquier caso la Sra. Berta Aurelia Menjívar no presentó su recurso judicial en el plazo legal de 15 días después del alegado despido. En cuanto a las sentencias relativas al Sr. Roberto Carlos Hernández (dirigente sindical según los alegatos), del texto de las mismas surge que este dirigente sindical no pide el reintegro sino el pago de salarios dejados de devengar por causa imputable al patrono; en la sentencia se tiene por probado la relación laboral que vinculaba a las partes y la calidad de dirigente sindical del Sr. Roberto Carlos Hernández, pero no así el despido (el 29 de marzo de 2007 como se alegaba) y se señala que la demanda judicial no fue presentada en el plazo estipulado por la ley. En estas condiciones, teniendo en cuenta*

estas sentencias y que los hechos datan de 2007, el Comité no proseguirá con el examen de los alegatos.

614. *En lo que respecta a los alegatos de intimidación contra sindicalistas, en particular la colocación de guardias armados en el interior de la planta, que hacen llamamientos a los trabajadores para que no se organicen en el SGTIPAC el Comité había pedido al Gobierno que realice sin demora una investigación respecto de estos alegatos y que lo mantenga informado del resultado final de la misma. El Comité toma nota de que en cumplimiento de esta recomendación el Gobierno ordenó una inspección en la empresa en diciembre de 2010 que constató que los trabajadores y los dirigentes del sindicato SGTIPAC negaron la presencia de guardias o de actos de intimidación contra los trabajadores o sindicalizados. En estas condiciones, y salvo que las organizaciones querellantes aporten nuevas informaciones sobre el tema, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

615. *En cuanto a la investigación solicitada por el Comité sobre el alegado reconocimiento de la personalidad jurídica de un sindicato (Sindicato de Trabajadores de Empresa Calvoconservas S.A. de C.V.) en la empresa conformado por jefes y personas de confianza de la empresa, así como la negociación de un pacto colectivo entre este sindicato y la empresa, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno tras la correspondiente investigación según las cuales: 1) como señalan los alegatos, cinco miembros fundadores del STECCESSACV tenían calidad de jefes y 16 miembros fundadores eran supervisores, por lo que en virtud de los criterios de la legislación eran representantes del patrono; 2) la empresa consintió en que este sindicato proporcionara hojas de afiliación a personal de nuevo ingreso, lo cual constituye un acto de injerencia cometido por la empresa en violación de los Convenios núms. 87 y 98 y que es responsabilidad del antiguo Ministerio que otorgó la personalidad jurídica a un sindicato con más de un 25 por ciento de miembros con cargos de representación patronal, dando lugar esta situación a que el sindicato en cuestión negociara un contrato colectivo; 3) esto complica la situación ya que según la legislación sólo puede existir un contrato colectivo que se aplica a todos los trabajadores; 4) por ello no se declaró con lugar la solicitud de contrato colectivo presentada por la representación del otro sindicato (SGTIPAC) organización querellante en el presente caso; 5) en la próxima revisión del contrato colectivo se podría corregir esta situación bajo la figura de un contrato coaligado (entre sindicatos) para lograr un auténtico contrato colectivo. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para garantizar que los sindicatos que afilien a un número sustantivo de miembros con cargos de representación patronal no puedan negociar en nombre de los otros empleados.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para garantizar que los sindicatos que afilien a un número sustantivo de miembros con cargos de representación patronal no puedan negociar en nombre de los otros empleados, y

b) en lo que respecta a los alegatos de intimidación contra sindicalistas, en particular los relativos a la colocación de guardias armados en el interior de la planta, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos, salvo que las organizaciones querellantes aporten nuevas informaciones sobre el tema.

CASO NÚM. 2781

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

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por

- **el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Colectivo de Pasajeros Salvadoreños (STITCPAS)**
- **el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAMME)**
- **la Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa (ASITAMUNE) y**
- **el Sindicato de Maestros y Maestras con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO)**

Alegatos: obstáculos a la constitución de organizaciones sindicales y actos de discriminación antisindical

617. Las quejas figuran en comunicaciones presentadas en mayo de 2010 por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Colectivo de Pasajeros Salvadoreños (STITCPAS), el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAMME), la Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa (ASITAMUNE), y el Sindicato de Maestros y Maestras con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO).

618. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 4 de noviembre de 2010.

619. El Salvador ha ratificado el Convenio núm. 87, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de los querellantes

620. En su comunicación de 20 de mayo de 2010, el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Colectivo de Pasajeros Salvadoreños (STITCPAS) alega que de conformidad al acta notarial otorgada en San Salvador, el día 6 de febrero de 2010, se constituyó el STITCPAS, como un sindicato de industria, con la presencia de 43 miembros fundadores, quienes la suscribieron y aprobaron con los 75 artículos de los estatutos que regirán el referido sindicato; asimismo, el 15 de febrero de 2010 se entregó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la solicitud de otorgamiento de personalidad jurídica con la nómina de los trabajadores que lo constituyen.

621. Según el STITCPAS, el 23 de febrero de 2010 fueron despedidos los Sres. Juan Uclides Hernández, Isaac Ernesto Treminio Orellana, Luis Alonso Méndez Lovo y Luis Alonso Baires Ramírez, manifestándoles: «que ya no se requiere de sus servicios laborales y por lo tanto quedaban despedidos por haber formado el sindicato, circunstancia que es contraria a nuestra Constitución de la República en el artículo 47, tratados de derechos humanos y la de la OIT, y artículo 248 del Código del Trabajo, porque todos ellos son miembros promotores y fundadores del STITCPAS. Los trabajadores solicitaron una inspección al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que verificase ese hecho, del cual no se tuvo respuesta.

622. El 1.º de marzo de 2010 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social le previene al sindicato que proporcione la dirección exacta de las empresas «FBF», «Violeta», y «Manolo». Ese mismo día, el sindicato, a través de un escrito, evacuó la prevención en tiempo y forma.

623. A través de una llamada telefónica, el 25 de marzo de 2010 la jefa del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pidió al sindicato que establezca la relación laboral de algunos trabajadores que son miembros del sindicato en formación. El representante del sindicato informó que sólo cuenta con el cuadro diario de control de los trabajadores de las rutas orientales. La mencionada jefa le manifestó que con eso es suficiente para establecer el vínculo laboral de los empleados con el patrón.

624. El 6 de abril de 2010 el sindicato presentó un escrito en el que ofrece como prueba de la relación laboral: el cuadro de control diario de trabajadores de las rutas orientales emitido por el Sr. Ernesto Anzora, jefe de rutas orientales; declaración jurada de los Sres. Rosember Guardado Rodríguez, Santos Miguel Crespín y Luis Alonso Baires, ofreciendo varios testigos ya que los trabajadores nunca firmaron contrato de trabajo, ni les pagaban seguro social. Asimismo, no obstante haber ofrecido estas pruebas documentales, y la prueba testimonial para efecto de acreditar la relación de 13 trabajadores más, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procede a denegar la personalidad jurídica del sindicato, según consta en la resolución núm. 22/2010 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha 8 de abril de 2010, la cual en su considerando tercero expresa lo siguiente: «Que según lo dispuesto en el artículo 211, inciso 1) del Código del Trabajo: 'todo sindicato de trabajadores necesitará para constituirse y funcionar un mínimo de 35 miembros' requisito que no se ha configurado en el caso de mérito, dado que en las presentes diligencias únicamente fue posible acreditar la condición de asalariados de 31 trabajadores, participantes de la constitución del sindicato en mención, tal como puede colegirse a partir de los hechos y las valoraciones referidas en numerales que anteceden: no siendo posible en consecuencia, otorgar al sindicato en formación, la personalidad jurídica solicitada.». No obstante, reitera el STITCPAS, los miembros fundadores y firmantes del acta fueron 43 trabajadores.

625. En su comunicación de 20 de mayo de 2010, Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAMME) alega que el 23 de junio de 2008 se llevó a cabo en las instalaciones de la Alcaldía Municipal de Mejicanos, una inspección especial no programada realizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la cual se constató que la Alcaldía Municipal de Mejicanos, representada legalmente por el Alcalde, ha cometido 11 infracciones al artículo 18 del Código del Trabajo, por no haber suscrito por escrito la prórroga del contrato individual de trabajo de los siguientes trabajadores: José Israel Menjívar Guardado, Johny Alexander García, Marcial Alvarado Herrera, Santos Erasmo García López, Guillermo Antonio López Carranza, Carmen Elena Hernández Escobar, José Modesto Córdova Murillo, Reyna Vásquez Hernández, Jorge Humberto López Molina, Julián Hernández Morales y Domingo Sorto Hernández. Estas personas que en dicha fecha estaban afiliados a la Asociación de Trabajadores Municipales (ATRAM), fueron amenazados por parte del gobierno municipal que si no se desafiliaban iban a ser despedidos. Por las infracciones al artículo 18 del Código del Trabajo se fijó un plazo de diez días hábiles para que se subsanaran las infracciones, pero la Alcaldía Municipal de Mejicanos no acató la recomendación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

626. El 4 de septiembre de 2008, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realizó una reinspección en las instalaciones de la mencionada alcaldía, para verificar si fueron subsanadas las infracciones constatadas en la inspección anterior. La reinspección tuvo un resultado negativo, ya que la Alcaldía Municipal de Mejicanos no subsanó las infracciones al artículo 18 del Código del Trabajo por no haber suscrito prórroga a los contratos individuales de trabajo de los 11 trabajadores mencionados. La representación patronal manifestó que: «se están realizando todas las gestiones posibles para trasladar a otros puestos a los trabajadores antes mencionados a lo que establece la Ley de la Carrera Administrativa Municipal». Debido a estas

amenazas de despido por parte del gobierno municipal de Mejicanos, varios miembros de la Asociación de Trabajadores Municipales (ATRAM) se desafiliaron.

627. El 20 de julio de 2009, se constituyó el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAMME), como un sindicato de servidores públicos, con la presencia de 40 miembros fundadores, quienes prestan sus servicios para y a la orden de la Alcaldía Municipal de Mejicanos.

628. Mientras se esperaba la resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador para pasar de una Asociación de Trabajadores Municipales a un sindicato de servidores públicos, miembros de la Asociación de Trabajadores Municipales fueron al Centro de Derechos Laborales del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana, el 9 de septiembre de 2009, para que el personal de dicha institución denunciara ante la Inspección de Trabajo actos ilegales contra afiliados como a los integrantes de la junta directiva de dicha asociación; concretamente, denunciaron los hechos siguientes:

— se crearon dos planillas, la primera que se firmó el día 25 de agosto de 2009 y la segunda el 31 de agosto de 2009. En la última aparece un descuento de entre 20 a 26 dólares a los afiliados, incluyendo a la junta directiva, en los días de su junta sindical;

— amenazas de despidos a trabajadores organizados, a la junta directiva y en especial al Sr. Carlos Enrique Salinas, por parte del Gerente Municipal y el Jefe de Medio Ambiente de la Alcaldía;

— desde septiembre de 2009 no se entregan los tacos del Seguro Social correspondientes al mes de septiembre a todo el personal de la Alcaldía Municipal de Mejicanos;

— cinco meses de retrasos en los pagos de la AFP (Administradora de Fondo de Pensiones) correspondientes a los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2009;

— retrasos de pagos de salario al personal administrativo;

— represión y cambios arbitrarios en el personal de campo, en especial a los afiliados a la Asociación de Trabajadores Municipales y su junta directiva;

— amenaza y acoso laboral a todo el personal por parte del Gerente Municipal, el Jefe de Medio Ambiente, el Jefe de Saneamiento Ambiental y el Supervisor, declarando que si apoyan al sindicato en sus acciones de protesta en exigir que se cumplan las prestaciones de derecho que corresponden serán despedidos;

— no se cancela el Seguro de Vida Colectivo, que ya está gestionado en la Aseguradora Central; y

— no reconocimiento como organización a la Asociación de Trabajadores Municipales por parte del gobierno municipal de Mejicanos.

629. La ATRAM y el SETRAMME pidieron al Alcalde Municipal de Mejicanos y al Concejo Municipal, que revocaran la resolución del Concejo Municipal de 26 de agosto de 2009, en la que acuerda suspender los días jueves de cada semana como día de descanso a los miembros de la Asociación de Trabajadores Municipales (ATRAM) hasta que demuestre ante las instancias municipales su personalidad jurídica, lo cual no obstante habérselo requerido en reiteradas ocasiones, no ha sido atendido, y revocar cualquier permiso que ha sido otorgado en ese sentido por cualquier funcionario de la administración 2003-2006. El SETRAMME precisa que el jueves no es un día de descanso para los trabajadores afiliados sino que se trata de un día utilizado para las actividades de la Asociación de Trabajadores

Municipales y para el sindicato en formación «el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAMME)».

630. La ATRAM denunció el 23 de septiembre de 2009 ante la Inspección de Trabajo actos ilegales contra afiliados, con respecto a dos sanciones administrativas que consisten en descuentos salariales no comprendidas en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal de la República de El Salvador, por entregar los tacos del Seguro Social después de las fechas que corresponden y atraso en los pagos de la AFP (Administradora de Fondos de Pensiones). El 24 de septiembre de 2009 el Ministerio de Trabajo concedió la personería jurídica al SETRAMME. En septiembre de 2009, el sindicato denunció ante la Inspección de Trabajo actos ilegales en contra de los dirigentes Julio Trejo Beltrán, Franklin Samuel Parada Pérez y Carlos David Martínez, con respecto a una sanción administrativa que consiste en un descuento salarial no comprendido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal de la República de El Salvador; además, a todos los afiliados y demás trabajadores se les obligó a firmar dos planillas de pago. Una que reflejaba el descuento y otra con el sueldo íntegro y sin descuentos; además, se les está entregando el taco del Seguro Social entre 10 y 15 días después de la fecha en que les corresponde. Este último denunció también que sufre de constante acoso y hostigamiento laboral, por sus superiores inmediatos, el Jefe de Medio Ambiente, el Jefe de Saneamiento Ambiental y el Supervisor, con el objeto de que renuncie a su trabajo.

631. En octubre de 2009, también se denunciaron actos ilegales en contra del sindicalista Sr. José Mauricio Andrade, al cual se le obligó en el mes de agosto a firmar dos planillas de pago. En ese momento se dio cuenta que a los demás trabajadores se les aplicaba una serie de descuentos ilegales en las planillas de pago, una con descuento y otra con el sueldo íntegro y sin descuentos.

632. El SETRAMME alega que hasta la fecha no se ha enviado a ningún inspector del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a constatar la situación; en octubre de 2009 se respondió oralmente que el Ministerio de Trabajo no era competente para realizar inspecciones por tratarse de trabajadores regulados por la Ley de la Carrera Administrativa.

633. En octubre de 2009 nueve dirigentes sindicales denunciaron a la Alcaldía Municipal de Mejicanos, a través de una solicitud de inspección, a la Dirección General de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para manifestar que desde 2007 a los miembros afiliados a la ATRAM y a los demás trabajadores de dicha alcaldía, la administración no les provee de los implementos necesarios para desarrollar sus labores ni implementos necesarios para proteger su salud y que las condiciones en su lugar de trabajo son insalubres; además, se denunció que sufren de constante acoso y hostigamiento laboral, por sus superiores inmediatos, el Jefe de Medio Ambiente, el Jefe de Saneamiento Ambiental y el Supervisor, con el objeto de que renuncien a sus trabajos.

634. En su comunicación de 18 de mayo de 2010, la Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa (ASITAMUNE) alega que el 22 de julio de 2009 los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa, El Salvador, se organizaron para la realización del acto de constitución del Sindicato de Empleados y Trabajadores de dicha alcaldía municipal «Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa». Presentaron la documentación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Para la obtención de la personalidad jurídica, dicho Ministerio envió oficio al Concejo Municipal de la Alcaldía de Nejapa, con la finalidad de que certificara la condición de asalariados de los miembros fundadores del mismo, todo según lo prescribe la Ley de Servicio Civil, cuya finalidad declarada es regular las relaciones del Estado y el municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud.

635. La ASITAMUNE alega también que el 29 de julio de 2009, la citada municipalidad despidió a varios trabajadores constituyentes del sindicato, entre ellos, los Sres. Manfredo García Nerio, Deisy Yanira Mejía Velásquez y José Lino Mendoza Arias, quienes son parte de la directiva del sindicato, razón principal por la cual no pueden ser despedidos. Se trata de una evidente represalia por haber incitado a las y a los trabajadores al ejercicio de su derecho constitucional de asociación en defensa de sus derechos. Fueron despedidos luego de haber iniciado el proceso de formación del sindicato, pero antes de ser legalmente inscrito. El 9 de octubre de 2009, el Ministerio de Trabajo reconoció que en el momento que se les solicitó el cese de labores a los tres trabajadores mencionados, el sindicato ya se encontraba en trámite de inscripción.

636. Según la municipalidad, la protección legal y constitucional de los dirigentes sindicales no es efectiva a los empleados municipales de la Alcaldía de Nejapa, ya que su régimen de trabajo se encuentra regulado por una ley especial, diversa del Código del Trabajo, que es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Afirmación que no es cierta pues es la Constitución misma la que otorga la protección a los directivos sindicales. Por su parte, el Ministerio de Trabajo ha fallado al no realizar inspecciones ni cerciorarse de las violaciones cometidas por la alcaldía. Alega la administración que no les compete realizar inspecciones en entes descentralizados como lo son las municipalidades. A su vez, la Procuraduría General de la República y pese a que se han avocado a ella los trabajadores afectados, desde el mes de septiembre de 2009, no ha actuado al respecto, ni ha promovido el debido proceso conforme a la ley.

637. En su comunicación de fecha 20 de mayo de 2010, el Sindicato de Maestros y Maestras de la Educación con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO), organización sindical constituida el 27 de septiembre de 2008, alega que el 31 de diciembre de 2009 fue despedido el profesor Amado de Jesús Ramos Prieto, secretario de relaciones del sindicato y profesor de lengua náhuatl, de los pueblos náhuatl pilies de la región de los Izalcos indígena y directivo sindical. Este dirigente trabajaba para la organización no gubernamental Círculo Solidario de El Salvador, desde el 1.º de abril de 2007.

638. Ante el despido injusto, el sindicato solicitó y obtuvo de la Dirección General de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social una inspección no programada en las instalaciones de la organización no gubernamental Círculo Solidario de El Salvador, la cual logró determinar que el Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto, ha sido objeto de discriminación laboral, por su calidad de directivo sindical, al no renovársele de manera arbitraria su contrato por un año más. El resultado de la inspección fue la constatación de infracciones laborales denunciadas por el trabajador y el levantamiento del acta respectiva, ordenando la subsanación de las infracciones so pena de multa. No obstante, dicho dirigente no fue reinstalado a pesar de otra inspección y de una audiencia conciliatoria posterior.

639. El 11 de diciembre de 2009, el Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto recibe un memorándum de su empleador donde se expresaba que quedaba despedido a partir del pasado 31 de diciembre de 2009, por lo que acudió a las instalaciones de la Procuraduría General de la República, para incoar un proceso laboral en contra de la ONG Círculo Solidario de El Salvador, por su despido injustificado con responsabilidad del patrono, el cual continúa tramitándose.

B. Respuesta del Gobierno

640. En su comunicación de fecha 4 de noviembre de 2010, el Gobierno declara en relación al caso presentado por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Colectivo de Pasajeros Salvadoreños (STITCPAS), que el Código del Trabajo, en los artículos 211 y 219 establece, que para la conformación de un sindicato se requiere un mínimo de 35 miembros, y para que éste exista legalmente debe obtener personalidad jurídica, la cual

se otorga, previa aprobación de los estatutos y de la certificación de la condición de asalariados de los 35 miembros constituyentes del mismo.

641. El sindicato referido solicitó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el otorgamiento de la personalidad jurídica, para lo cual, presentó copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, el cual se constituyó con 43 miembros, así como dos ejemplares de los estatutos sindicales con la certificación del acta de la sesión en que fueron aprobados. En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ordenó, por auto de fecha 22 de febrero de 2010, librar los oficios correspondientes a la parte empleadora, para que ésta certificara la condición de asalariados de los 43 miembros fundadores del sindicato. El auto fue legalmente notificado a cada uno de los empleadores, a excepción de tres de ellos que no fueron notificados debido a inexactitud en la dirección de éstos. Esta situación se hizo del conocimiento del sindicato interesado para que éste verificara y proporcionara las direcciones correctas y poder avanzar en el procedimiento para el otorgamiento de la personalidad jurídica solicitada.

642. Por otra parte, prosigue el Gobierno, una vez contestados los oficios antes indicados, se presentaron tres situaciones, a saber: *a)* empleadores que certificaron la condición de asalariado de 14 miembros constituyentes del sindicato; *b)* empleadores que no certificaron la condición de asalariados de 15 miembros constituyentes del sindicato, y *c)* empleadores que guardaron silencio y que simple y llanamente no respondieron los oficios girados, por lo cual, la ley concede el reconocimiento de la calidad de trabajador (artículo 219 del Código del Trabajo) a 14 miembros constituyentes del sindicato.

643. Respecto a la situación *b) empleadores que no certificaron la condición de asalariados de 15 miembros fundadores del sindicato,* el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ordenó la práctica de diligencias inspectivas, mediante las cuales, se logró establecer la relación laboral de tres de los 15 miembros antes indicados. Se debe destacar que las «diligencias inspectivas» pese a no estar reguladas en el Código del Trabajo y la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, para estos casos han constituido, en la Cartera de Estado, una herramienta valiosa para la constatación de la relación de trabajo y por consiguiente, de la condición de asalariado que exige la ley para viabilizar el otorgamiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales solicitantes.

644. Por tanto, la condición de asalariado ha sido establecida para 31 de los trabajadores, de los 43 miembros constituyentes del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Colectivo de Pasajeros Salvadoreños, requiriéndose un mínimo de 35 miembros, con la condición de asalariados acreditada, para el otorgamiento de la personalidad jurídica, tal como lo señala el artículo 219 del Código del Trabajo.

645. Ahora bien, en cuanto al argumento planteado por el sindicato aludido, de haber presentado un control de asistencia correspondiente a un día de trabajo (16 de febrero de 2010), la relación laboral no pudo ser establecida por presunción, dado que para que opere tal presunción, se debe comprobar que una persona presta sus servicios a otra por más de dos días consecutivos, tal como señala el artículo 20 del Código del Trabajo.

646. En atención a los alegatos formulados por la parte interesada (denegación del otorgamiento de la personalidad jurídica al STITCPAS, sin previamente haber recibido los testimonios ofrecidos, a fin de establecer la condición de asalariado de algunos miembros fundadores del sindicato), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió una resolución en la cual dejó sin efecto la resolución que denegaba el otorgamiento de la personalidad jurídica del sindicato y ordena, además, recibir la prueba testimonial ofrecida por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Colectivo de Pasajeros Salvadoreños.

647. En cuanto a los alegatos planteados por el sindicato, sobre la no realización de las inspecciones respectivas ante los despidos de los Sres. Juan Uclides Hernández, Isaac Ernesto Treminio Orellana, Luis Alonso Méndez Lovo y Luis Alonso Baires Ramírez, la Dirección General de Inspección de Trabajo ha ordenado la práctica de las inspecciones de trabajo respectivas, las cuales están en desarrollo.

648. En lo que respecta a la queja presentada por el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAMME), el Gobierno señala que las relaciones laborales establecidas en el ámbito municipal son reguladas por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la referida ley, y que son las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa los organismos encargados de aplicarla para dirimir cualquier conflicto interno laboral que se presente en la administración municipal, tal y como lo establece el artículo 17 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Por su parte, el Código del Trabajo en el inciso 2) del artículo 2 señala: «No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, municipios e instituciones oficiales autónomas o semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.». En este sentido, el Gobierno explica que al tratarse en el caso del SETRAMME de empleados cuya relación de trabajo se originó en nombramientos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se inhibió de realizar las inspecciones no programadas solicitadas por los miembros del Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos.

649. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene competencia cuando se trata de servidores municipales con contratos temporales y eventuales para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones, etc.; tal y como lo señala el numeral 3 del artículo 2 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, la cual establece que las relaciones laborales de estos trabajadores temporales estarán regidas por el Código del Trabajo. En tal sentido, el mencionado ministerio solamente tiene competencia para conocer de las presuntas violaciones a los derechos laborales que afectan a los trabajadores temporales contratados por las municipalidades. Para los casos en los que se afecte a servidores municipales que se encuentran incorporados en el régimen de la Carrera Administrativa Municipal, se regirán por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, la cual establece los procedimientos y las instancias competentes para dirimir los conflictos internos que se susciten de la relación laboral.

650. En atención a los alegatos planteados por los trabajadores sobre: descuentos injustificados de sus salarios de entre 20 y 26 dólares; amenazas de despido a los miembros de la junta directiva del SETRAMME; no entrega de los Certificados del Seguro Social, retrasos en los pagos a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) correspondientes a los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2009; retrasos de salarios al personal administrativo, represión y cambios arbitrarios en el personal de campo; amenazas y acoso laboral a todo el personal por parte de los gerentes municipales, el no pago del Seguro de Vida Colectivo y el no reconocimiento como organización a la Asociación de Trabajadores Municipales, por parte del gobierno municipal de Mejicanos, el Gobierno reitera que es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal la que regula las relaciones laborales en el ámbito municipal, y que son las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa, las instancias encargadas de dirimir cualquier conflicto interno que se presente en la administración municipal, tal como lo establece la referida ley en el numeral 3 del artículo 21. Con lo cual, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no es competente para resolver las solicitudes efectuadas por los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos. No obstante lo anterior, prosigue el Gobierno, los trabajadores municipales «no se encuentran desprotegidos jurídicamente, tampoco se encuentran en un limbo jurídico por no existir una ley que los proteja» como ellos lo expresan, sino que las peticiones que han formulado

los querellantes no las han dirigido a la instancia competente, es decir, a la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa Municipal de Mejicanos.

Queja por violación a la libertad sindical en perjuicio de directivos sindicales miembros de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa (ASITAMUNE)

651. Con relación al caso presentado por la Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa (ASITAMUNE) por el despido de los empleados municipales y directivos sindicales: Sres. Manfredo García Nerio, Deisy Yanira Mejía Velásquez y José Lino Mendoza Arias, el Gobierno señala que se está también en este caso frente a una relación laboral, que se origina en un acto administrativo, como es el «nombramiento». En este sentido, el órgano competente para conocer es la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa de la Alcaldía Municipal de Nejapa, tal y como lo establece el artículo 17 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y el artículo 2 del Código del Trabajo; debido a lo anterior, es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no llevó a cabo Inspección de Trabajo en relación al caso presentado por la Asociación Sindical antes aludida, siendo para este caso válidos los argumentos que se exponen en el caso que antecede presentado por el SETRAMME.

652. Por otro lado, entre los meses de noviembre y diciembre de 2009, los directivos sindicales se presentaron ante la Procuraduría General de la República para solicitar que se resolviera su caso en sede judicial. A este respecto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitó información sobre las diligencias que se han practicado en este caso por la Procuraduría General de la República. Al respecto, el Ministerio de Trabajo informará cuando tenga respuesta.

653. No obstante lo anterior, el Estado salvadoreño reconoce que la Alcaldía Municipal de Nejapa ha afectado el ejercicio del derecho a la libre sindicalización al haber suprimido los puestos de trabajo de los Sres. Manfredo García Nerio, Deisy Yanira Mejía Velásquez y José Lino Mendoza Arias y no haberlos incorporado a empleos similares o de mayor jerarquía, tal como lo prescribe el artículo 53 de la citada Ley de la Carrera Administrativa Municipal, sino que por el contrario, los indemniza por la supresión de sus plazas, violentando con ello el derecho del tiempo de protección foral, establecido en el inciso 6) del artículo 47 de la Constitución de la República y en el artículo 1 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT. Al respecto, y en cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, se tomarán acciones encaminadas a la difusión y divulgación de la protección del derecho humano de libertad sindical y de la protección foral de los directivos sindicales. Es oportuno expresar que el ejercicio pleno del derecho a la libre sindicalización continúa pendiente en el país, por la frágil tutela de los derechos laborales y la falta de consolidación de los sectores trabajadores y empleadores, y para velar por la protección de los derechos laborales. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde su función rectora de la administración pública del trabajo, está haciendo todos sus esfuerzos para la construcción y consolidación de un verdadero Estado de derecho.

654. En cuanto al caso presentado por el Sindicato de Maestros y Maestras con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO) por el despido del directivo sindical, Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto, el Gobierno señala que en fecha 2 de marzo de 2010, el Sr. Jesús Ramos Prieto, se presentó a las oficinas de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a solicitar inspección para verificar su situación laboral. La solicitud se atendió y se practicó inspección especial el 18 de marzo de 2010 y el 6 de abril de 2010 se practicó la correspondiente reinspección, mediante la cual el Ministerio verificó, que la Fundación Círculo Solidario de El Salvador, centro de trabajo

del Sr. Ramos Prieto, no subsanó la infracción puntualizada en la inspección, con lo cual el caso se derivó al Departamento de Industria y Comercio de la Cartera de Estado para la imposición de la multa respectiva. En esta etapa el Apoderado Especial de la Fundación Círculo Solidario de El Salvador, impugna la inspección especial de ser inexacta, argumentando que esta causa perjudicó a su representada al obligar al pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono sin que exista causa legal alguna. A este respecto, el Departamento de Inspección de Industria y Comercio de la Administración del Trabajo resuelve como improcedente tal argumento e indica acertadamente que de conformidad al inciso 6) del artículo 47 de la Constitución de la República y al inciso 1) del artículo 248 del Código del Trabajo, los miembros de la junta directiva no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones; además, resuelve que la Fundación Círculo Solidario ha vulnerado el ordinal 2 del artículo 29 del Código del Trabajo, al haber despedido al Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto sin haberle seguido el debido proceso y adeudarle los salarios no devengados por causa imputable al patrono. La imposición de multa se encuentra en trámite en esta Cartera de Estado.

655. Por otro lado, al Sr. Ramos Prieto le asiste el derecho de incoar la demanda respectiva en sede judicial, para lo cual, el 22 de enero de 2010, se presentó a las oficinas de la Procuraduría General de la República, para que se le proveyera de un procurador de trabajo para que lo representara, es así como el 15 de febrero de 2010, se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, a efecto de iniciar el juicio laboral correspondiente, el cual se encuentra en proceso.

656. Sin embargo, el 7 de mayo de 2010 se firma un acta de acuerdo extrajudicial (que el Gobierno anexa) por medio del cual el Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto recibe de la Fundación Círculo Solidario de El Salvador, la cantidad de 10.692 dólares de los Estados Unidos en concepto de salarios no devengados por causa imputable al patrono, que cubre la garantía de inamovilidad que le reconoce la ley durante el período de su elección y mandato como directivo sindical; y la cantidad de 712,80 dólares de los Estados Unidos, en concepto de indemnización. En el acta, el Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto se declara libre y solvente de cualquier responsabilidad derivada de la relación de trabajo y le extiende el más amplio finiquito a la Fundación Círculo Solidario de El Salvador. Por lo tanto, si bien es cierto que al Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto se le vulneraron sus derechos por la organización para la cual laboraba, también es cierto que el Estado respondió adecuadamente por medio de sus instituciones correspondientes.

C. Conclusiones del Comité

657. *En cuanto al alegado despido de cuatro dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte Colectivo de Pasajeros Salvadoreños (STITCPAS) (Sres. Juan Uclides Hernández, Isaac Ernesto Treminio Orellana, Luis Alonso Méndez Lovo y Luis Alonso Baires Ramírez) el 23 de febrero de 2010 a causa de la constitución del sindicato por 43 trabajadores, el 15 de febrero del mismo año (el mínimo legal es de 35), el Comité toma nota de que la Inspección de Trabajo está realizando inspecciones y pide al Gobierno que le informe de los resultados así como que si se confirma el despido antisindical de estos cuatro dirigentes sindicales tome medidas para su reintegro con el pago de todos los salarios caídos y prestaciones legales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

658. *El Comité toma nota por otra parte de que el STITCPAS alega que a pesar de haber aportado la prueba de la relación de trabajo de 13 afiliados con ciertas empresas del transporte como había solicitado el Ministerio de Trabajo (ya que según el STITCPAS se trataba de trabajadores reales aunque no tuvieran contrato de trabajo ni se les pagaba el seguro social), el Ministerio de Trabajo denegó la personería jurídica del STITCPAS ya*

que sólo pudo acreditar la condición de asalariados de 31 trabajadores (en lugar de los 35 exigidos por la legislación).

659. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno en las que confirma que en el procedimiento para el registro del sindicato — en el que guardaron silencio cierto número de empleadores sobre la calidad de trabajadores de ciertos afiliados — se estableció la condición de asalariados para 31 de los 43 miembros constituyentes del STITCPAS, requiriéndose un mínimo de 35 miembros, con la condición de asalariados acreditada, para el otorgamiento de la personalidad jurídica, tal como lo señala el artículo 219 del Código del Trabajo. En cuanto al argumento planteado por el sindicato, de haber presentado un control de asistencia correspondiente a un día de trabajo (16 de febrero de 2010), la relación laboral no pudo ser establecida por presunción, dado que para que opere tal presunción, se debe comprobar que una persona presta sus servicios a otra por más de dos días consecutivos, tal como lo señala el artículo 20 del Código del Trabajo. El Comité aprecia de que, no obstante lo anterior, en atención a la queja ante el Comité (denegación del otorgamiento de la personalidad jurídica al STITCPAS, sin previamente haber recibido los testimonios ofrecidos, a fin de establecer la condición de asalariado de algunos miembros fundadores del sindicato), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió una resolución en la que dejó sin efecto la resolución que denegaba el otorgamiento de la personalidad jurídica del sindicato y ordenó, además, recibir la prueba testimonial ofrecida por el STITCPAS. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

660. *En cuanto a la queja del Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAMME), el Comité toma nota de los alegatos relativos a actos de discriminación antisindical contra sus dirigentes y miembros de la anterior asociación de trabajadores (ATRAM), amenazas de despido, la no renovación del contrato de 11 afiliados a la ATRAM tras haber sido amenazados de despido por el gobierno municipal, si no se desafiliaban — lo que dio lugar a la desafiliación de varios miembros de la ATRAM —, no reconocimiento de la ATRAM, descuentos económicos (y/o salariales) ilegales a los miembros de la junta directiva y varios miembros del SETRAMME, la consideración del jueves como un día de descanso para los trabajadores afiliados a la ATRAM y el SETRAMME, mientras que se trata de un día utilizado para sus actividades en la ATRAM y en el SETRAMME, así como otras violaciones de la legislación laboral y la falta de inspecciones por el Ministerio de Trabajo a pesar de haberlas solicitado.*

661. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) las relaciones laborales establecidas en el ámbito municipal son reguladas por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la referida ley, y que son las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa, los organismos encargados de aplicarla para dirimir cualquier conflicto interno laboral que se presente en la administración municipal, tal y como lo establece el artículo 17 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal; esta ley establece los procedimientos y las instancias competentes en caso de conflictos relativos a la relación laboral. El Código del Trabajo en el inciso 2) del artículo 2 señala: «No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, municipios e instituciones oficiales autónomas o semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.». En este sentido y por tratarse de empleados cuya relación de trabajo se originó en nombramientos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se inhibió de realizar las inspecciones no programadas solicitadas por los miembros del SETRAMME; 2) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sólo tiene competencia cuando se trata de servidores municipales con contratos temporales y eventuales para estudios, consultorías*

asesorías, capacitaciones, etc.; tal como lo señala el numeral 3 del artículo 2 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, la cual establece que las relaciones laborales de estos trabajadores temporales estarán regidas por el Código del Trabajo, y 3) en atención a los alegatos planteados por los trabajadores (descuentos injustificados de sus salarios de entre 20 y 26 dólares; de las amenazas de despido a los miembros de la junta directiva del SETRAMME; de la no entrega de los Certificados del Seguro Social, retrasos en los pagos a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) correspondientes a los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2009; retraso de salarios al personal administrativo, represión y cambios arbitrarios en el personal de campo; amenazas y acoso laboral a todo el personal por parte de los gerentes municipales, el no pago del Seguro de Vida Colectivo y el no reconocimiento como organización a la Asociación de Trabajadores Municipales, por parte del gobierno municipal de Mejicanos, el Gobierno reitera que es la Ley de la Carrera Administrativa Municipal la que regula las relaciones laborales en el ámbito municipal, y que son las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa (y no el Ministerio de Trabajo), la instancia encargada de dirimir cualquier conflicto interno que se presente en la administración municipal, tal como lo establece la referida ley en el numeral 3 del artículo 21. No obstante lo anterior, los trabajadores municipales «no se encuentran desprotegidos jurídicamente, tampoco se encuentran en un limbo jurídico», sino que las peticiones que han formulado los querellantes, no las han dirigido a la instancia competente, es decir, a la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa Municipal de Mejicanos.

662. *El Comité destaca el número y la importancia de los hechos alegados que en caso de verificarse implicarían violaciones serias de los Convenios núms. 87 y 98. Observando que el Gobierno subraya que la autoridad competente sobre los alegatos del presente caso no es — contrariamente a lo que pretende el SETRAMME — el Ministerio de Trabajo sino la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa Municipal de Mejicanos, el Comité invita al SETRAMME a que presente oficialmente sus reclamaciones ante esta comisión municipal y pide al SETRAMME y al Gobierno que le comuniquen el resultado de este procedimiento. El Comité observa sin embargo que en otra parte de su respuesta el Gobierno expresa que «el ejercicio pleno del derecho de sindicación continúa pendiente en el país por la frágil tutela de los derechos laborales y la falta de consolidación de los sectores trabajadores y empleadores para velar por la protección de los derechos laborales». El Comité estima que varios aspectos del presente caso confirman la debilidad y lentitud del sistema de protección de los derechos sindicales a nivel municipal y pide al Gobierno que realice consultas sin demora con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas con objeto de analizar la situación e introducir mejoras a fin de garantizar una protección adecuada de los derechos sindicales en el sector municipal y que le mantenga informado al respecto.*

663. *El Comité desea destacar sin embargo que en relación a uno de los alegatos del SETRAMME, relativo a la no renovación del contrato de 11 trabajadores afiliados a la ATRAM que habrían sido previamente amenazados de despido por las autoridades municipales si no se desafiliaban (caso en el que era competente el Ministerio de Trabajo por tratarse de trabajadores temporales), el SETRAMME indica que la municipalidad de Mejicanos desconoció el plazo señalado por la Inspección de Trabajo para subsanar esta situación tras constatar las infracciones legales. El Comité estima que esta situación relativa a contratos temporales en la municipalidad ilustra una vez más las deficiencias del sistema de protección de los derechos sindicales en el ámbito municipal. El Comité urge al Gobierno a que tome medidas para que se cumplan las resoluciones de la Inspección de Trabajo relativas a la prórroga del contrato de trabajo de 11 afiliados de la ATRAM, así como que le mantenga informado al respecto.*

664. *En lo que respecta al alegato relativo al despido de los dirigentes sindicales, Sres. Manfredo García Nerio, Deisy Yanira Mejía Velásquez y José Lino Mendoza Arias, el 25 de julio de*

2009, tras la constitución de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de NEJAPA (ASITAMUNE), precisamente — según los alegatos — por haber constituido el sindicato y haber incitado a los trabajadores a ejercer su derecho constitucional de sindicación, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) el Ministerio de Trabajo no pudo realizar la inspección solicitada por el ASITAMUNE ya que no es competente, dado que las relaciones laborales en el ámbito municipal están reguladas por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y corresponde a las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa, en este caso, la Comisión Administrativa de la Alcaldía Municipal de Nejapa, que es la encargada de dirimir los conflictos internos que se susciten de la relación laboral; 2) el sindicato acudió a la Procuraduría General de la República para que se resolviera su caso en sede judicial y se informara de las diligencias practicadas una vez que informe la Procuraduría; 3) la Alcaldía Municipal de Nejapa ha afectado el ejercicio del derecho a la libre sindicalización al haber suprimido los puestos de trabajo de los tres dirigentes sindicales y no haberlos incorporado a empleos similares o de mayor jerarquía, tal como lo prescribe el artículo 53 de la citada Ley de la Carrera Administrativa Municipal, sino que por el contrario, los indemniza por la supresión de sus plazas, violentando con ello el derecho del tiempo de protección foral, establecido en el inciso 6) del artículo 47 de la Constitución de la República y en el artículo 1 del Convenio núm. 98 «derecho de sindicación y de negociación colectiva» de la OIT; 4) se tomarán acciones encaminadas a la difusión y divulgación de la protección del derecho humano de libertad sindical y de la protección foral de los directivos sindicales, y 5) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde su función rectora de la administración pública del trabajo, está haciendo todos sus esfuerzos para la construcción y consolidación de un verdadero Estado de derecho.

665. *El Comité lamenta constatar que según surge de la respuesta del Gobierno, la Alcaldía Municipal de Nejapa, no cumplió con su obligación de respetar el artículo 53 de la Ley de Carrera Administrativa Municipal al suprimir los puestos de trabajo de los tres dirigentes sindicales, sin haberlos incorporado a empleos similares o de mayor jerarquía. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, la cuestión del despido de estos tres dirigentes sindicales ha sido sometida a la Procuraduría General de la República para que se resuelva en sede judicial y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de las acciones que tomen estas autoridades. El Comité pide al Gobierno que ponga en conocimiento de la Alcaldía Municipal de Nejapa estas conclusiones y le señale la importancia que el Comité presta a que la Alcaldía aplique de manera efectiva el artículo 53 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y reintegre a los tres dirigentes sindicales mencionados, con el pago de los salarios caídos y prestaciones legales.*

666. *En lo que respecta al alegato relativo al despido del Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto, dirigente del Sindicato de Maestros y Maestras con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO), el 31 de diciembre de 2009, al no habérsele renovado su contrato en razón de su condición de directivo, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) se realizaron inspecciones de trabajo en marzo y abril de 2010 en la Fundación Círculo Solidario de El Salvador (empleador), constatándose una infracción de la legislación que no fue subsanada por el empleador, por lo que la imposición de la multa legal se encuentra en trámite; 2) la autoridad administrativa resolvió que el recurso del empleador era improcedente dado que de conformidad al inciso 6) del artículo 47 de la Constitución de la República y el inciso 1) del artículo 248 del Código del Trabajo, los miembros de la junta directiva no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones; además, resolvió que la Fundación Círculo Solidario de El Salvador, había vulnerado el ordinal 2 del artículo 29 del Código del Trabajo, al haber despedido al Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto sin haberle seguido el debido proceso y adeudarle los salarios no devengados por causa imputable al patrono; 3) el dirigente sindical en cuestión presentó demanda ante el Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla, Departamento de la Libertad, a efecto de iniciar el juicio laboral correspondiente, pero el 7 de mayo*

de 2010 firmó un acta de acuerdo extrajudicial por medio del cual, el Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto, recibe de la Fundación Círculo Solidario de El Salvador, la cantidad de 10.692 dólares de los Estados Unidos, en concepto de salarios no devengados por causa imputable al patrono, que cubre la garantía de inamovilidad que le reconoce la ley durante el período de su elección y mandato como directivo sindical; y la cantidad de 712 dólares de los Estados Unidos, en concepto de indemnización; en el acta, el Sr. Amado de Jesús Ramos Prieto se declara libre y solvente de cualquier responsabilidad derivada de la relación de trabajo y le extiende el más amplio finiquito a la Fundación Círculo Solidario de El Salvador. En estas condiciones, al tiempo que lamenta el despido antisindical del mencionado dirigente, el Comité constata que se firmó un acuerdo extrajudicial con su empleador que puso término a su relación laboral, renunciando así al derecho al reintegro que le garantiza la legislación nacional, por lo que no proseguirá con el examen de este alegato.

Recomendaciones del Comité

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

a) en cuanto al alegado despido de cuatro dirigentes del STITCPAS (Sres. Juan Uclides Hernández, Isaac Ernesto Treminio Orellana, Luis Alonso Méndez Lovo y Luis Alonso Baires Ramírez) el 23 de febrero de 2010, a causa de la constitución del sindicato, el Comité toma nota de que la Inspección de Trabajo está realizando inspecciones y pide al Gobierno que si se confirma el despido antisindical de estos cuatro dirigentes sindicales, tome medidas para su reintegro con el pago de todos los salarios caídos y prestaciones legales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

b) en cuanto a la alegada denegación de personería jurídica al STITCPAS al sólo haber podido acreditar la condición de asalariados de 31 trabajadores de los 43 afiliados (la legislación exige un mínimo de 35), el Comité aprecia que, con atención a la queja ante el Comité, el Gobierno haya dejado sin efecto la resolución que denegaba la personería jurídica del STITCPAS para recibir la prueba testimonial ofrecida por este sindicato sobre la condición de asalariados de algunos miembros. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

c) en cuanto a los alegatos relativos al SETRAMME, el Comité invita a este sindicato a que presente oficialmente sus reclamaciones y alegatos a la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa Municipal de Mejicanos y pide al SETRAMME y al Gobierno que le comuniquen el resultado de este procedimiento. El Comité destaca el número y la importancia de los hechos alegados que en caso de verificarse implicarían violaciones serias de los Convenios núms. 87 y 98;

d) en relación con los alegatos relativos a la no renovación del contrato de 11 trabajadores afiliados a la ATRAM, previamente amenazados de despido por las autoridades municipales de Mejicanos si no se desafiliaban, el Comité urge al Gobierno a que tome medidas para que se cumplan las resoluciones de la Inspección de Trabajo relativas a la prórroga del contrato

de trabajo de los 11 afiliados a la ATRAM, así como que le mantenga informado al respecto;

e) en cuanto al alegato relativo al despido de los dirigentes sindicales, Sres. Manfredo García Nerio, Deisy Yanira Mejía Velásquez y José Lino Mendoza Arias, el 25 de julio de 2009, tras la constitución de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Nejapa (ASITAMUNE), el Comité lamenta constatar que, según surge de la respuesta del Gobierno, la mencionada alcaldía al suprimir los puestos de trabajo de los tres dirigentes sindicales sin haberlos incorporado a empleos similares o de mayor jerarquía, incumplió con su obligación de respetar el artículo 53 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. El Comité toma nota de que la cuestión del despido de estos dirigentes ha sido sometida a la Procuraduría General de la República para que se resuelva en sede judicial y pide al Gobierno que le mantenga informado de las acciones que tomen estas autoridades. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que ponga en conocimiento de la Alcaldía Municipal de Nejapa sus conclusiones y le señale la importancia que el Comité presta a que la alcaldía aplique de manera efectiva el artículo 53 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y reintegre a los tres dirigentes sindicales mencionados, con el pago de todos los salarios caídos y las prestaciones legales, y

f) el Comité estima que varios aspectos del presente caso confirman la debilidad y lentitud del sistema de protección de los derechos sindicales a nivel municipal y pide al Gobierno que realice consultas sin demora con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas con objeto de analizar la situación e introducir mejoras.

CASO NÚM. 2836

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

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por
– la Central de Trabajadores Democráticos (CTD) y
– el Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa (SITRAL)

Alegatos: despido de un dirigente sindical que trabajaba en la Asamblea Legislativa a raíz de la constitución de un sindicato; no reconocimiento de este sindicato, y presiones para que los miembros del mismo se desafilien

668. La queja figura en comunicaciones de fechas 16 de diciembre de 2010 y 6 de febrero de 2011 presentadas respectivamente por la Central de Trabajadores Democráticos (CTD) y por el Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa (SITRAL).

669. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 23 de mayo de 2011.

670. El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de los querellantes

671. En sus comunicaciones de 16 de diciembre de 2010 y 6 de febrero de 2011, la Central de Trabajadores Democráticos (CTD) y el Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa (SITRAL) alegan que el sindicato SITRAL se constituyó el 31 de julio de 2010 y obtuvo la personería jurídica en septiembre de 2010.

672. Frente a la constitución del sindicato SITRAL la actitud de los diputados de la Asamblea Legislativa ha sido negativa. Concretamente, a pesar de las solicitudes del sindicato de abrir un diálogo con las autoridades de la Asamblea Legislativa y particularmente con los diputados del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), ello se ha vuelto imposible por la negativa de éstos. Así también ha sido negativa la actitud antisindical de los miembros de este partido al presionar a afiliados a fin de que renuncien al sindicato a cambio de mantenerse en el empleo por lo cual más de una docena de miembros han presentado sus renuncias al SITRAL. Por otra parte, se orquestó una campaña para hacer creer que el SITRAL nacía a instancias del FMLN para presionar para que Sigfrido Reyes (diputado del FMLN) asuma la presidencia de la Asamblea Legislativa. Ha sido tan fuerte la campaña antisindical desatada que el 5 de noviembre de 2010 los integrantes de la junta directiva de la Asamblea Legislativa vetaron a los dirigentes del sindicato diciendo que los integrantes no pertenecen al régimen institucional y que son funcionarios de confianza de algunos parlamentarios, desconociendo así el derecho de asociación sindical.

673. Por otra parte, las organizaciones querellantes alegan que con fecha 1.º de diciembre de 2010 el gerente de recursos humanos de la Asamblea Legislativa, mediante correspondería escrita, notificó al secretario general del SITRAL, Sr. Luis Alberto Ortega Ortega, la terminación de la relación laboral entre la honorable Asamblea Legislativa y su persona, notificándole que su contrato de trabajo no podrá continuar. Aunque el sindicato ha intentado razonar ante los diputados sobre la necesidad del diálogo en forma reiterada, buscando resolver las contradicciones generadas por el ejercicio del derecho a la libertad sindical, ha sido totalmente inútil haber obtenido audiencias en la búsqueda de tal objetivo, y la junta directiva de la Asamblea Legislativa sigue sin reconocer al sindicato.

674. Las pruebas de esta acción negativa, y de injerencia en el derecho a sindicalizarse, la constituyen los documentos de renuncia a la afiliación sindical (que se adjuntan a la queja) que por presiones de los diputados se han visto obligados a interponer los Sres. Fidel Crespín, Héctor Santiago Fernández Carballo, José Ebanan Quintanilla Gómez y Luis Alonso Lara Guillen, existiendo otros casos sobre los que se informará más adelante. La CTD destaca que, según la Constitución de la República, los directivos sindicales durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejoradas sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

675. Las organizaciones querellantes declaran que el secretario general de SITRAL fue despedido por haber sido elegido por los afiliados como secretario general hasta julio de 2011. Ante la negativa de audiencia mostrada por la junta directiva de la Asamblea

Legislativa, en la que se menciona además que los trabajadores afiliados fueron objeto de medidas y prácticas antisindicales dentro de la Asamblea Legislativa, el SITRAL recurrió a la Procuraduría de Derechos Humanos a través de un escrito. Luego la Ministra de Trabajo exhortó a las dos partes a reunirse e iniciar un acercamiento de convivencia social, no dando los resultados esperados.

676. Las organizaciones querellantes alegan que el despido del secretario general del SITRAL viola los Convenios núms. 98 y 135 pero también la Constitución de la República (como ya se ha indicado) y el artículo 248 del Código del Trabajo que establece que los directivos sindicales poseen una protección especial mientras duren sus cargos para los que fueron electos, y agrega todavía un año más de protección después de que haya finalizado su cargo. La única manera en la que se puede despedir, suspender o desmejorar en sus condiciones laborales, etc., es a través de previa autorización del Ministro de Trabajo y Previsión Social. Dicha autorización nunca existió en el caso del Sr. Luis Alberto Ortega Ortega, evidenciando que la Asamblea Legislativa actuó arbitrariamente.

677. Las organizaciones querellantes envían copia de Asesoría Jurídica Institucional (nota solicitada por la junta directiva de la Asamblea Legislativa sobre consideraciones respecto del SITRAL), en la cual empieza a verse cierta tendencia discriminatoria hacia el sindicato donde se asesora pedir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una certificación de todo el proceso de formación del sindicato y hacer un estudio legal del mismo, así como estudiar a cada uno de los miembros del sindicato, hasta el punto de llegar a considerar solicitar la disolución del Sindicato de Trabajadores de la Asamblea Legislativa (SITRAL). También envía copia de la notificación del gerente de recursos humanos, con fecha 3 de diciembre de 2010, dirigida hacia la coordinadora del grupo parlamentario del FMLN, en la cual se manifiesta que se ha dado cumplimiento a las instrucciones emanadas por esa coordinación que eran las de no prorrogar ciertos contratos, entre los cuales está el del Sr. Luis Alberto Ortega Ortega, como asistente de comunicaciones. Asimismo anexa copia de tres renuncias de trabajadores afiliados al SITRAL en las que manifiestan su renuncia irrevocable al sindicato, por el hecho de que no se les permite estar afiliados al mismo o por haber recibido órdenes expresas de sus jefes de no poder pertenecer a tal organización. Esto muestra la constante represión al sindicato.

678. Por último, el SITRAL envía copia del escrito presentado por el secretario general del sindicato ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, denunciando haber sido despedido por el hecho de resultar elegido por los trabajadores y las trabajadoras como secretario general del Sindicato de los Trabajadores de la Asamblea Legislativa (SITRAL), violentando de esta manera los derechos sindicales y derechos laborales establecidos. Se solicitó que se lleve a cabo una inspección de parte del Ministerio de Trabajo, en la cual se declare la violación a los derechos laborales.

B. Respuesta del Gobierno

679. En su comunicación de fecha 23 de mayo de 2011, el Gobierno declara que con fecha 21 de septiembre de 2010, la Secretaria de Estado de Trabajo y Previsión Social pronunció la resolución núm. 56/2010, en virtud de la cual se otorgó personalidad jurídica, y se ordenó la inscripción del Sindicato de los Trabajadores de la Asamblea Legislativa, en adelante SITRAL, asociación profesional conformada por un grupo de empleados que prestan sus servicios para y a las órdenes de la Asamblea Legislativa. En tal sentido, es pertinente destacar el hecho de que los integrantes de la referida organización sindical, se encuentran vinculados laboralmente al Órgano Legislativo como institución del Estado, independientemente de los grupos parlamentarios que conforman dicho órgano, a los cuales los empleados sindicalizados se encuentran adscritos.

680. Posteriormente, con fecha 9 de diciembre de 2010, el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, ordenó la inscripción de la junta directiva del SITRAL, misma que desempeñaría sus funciones durante el período comprendido entre el día 27 de noviembre de 2010 y el 30 de julio de 2011, y en la cual el Sr. Luis Alberto Ortega Ortega quien dicho sea de paso resultó electo por la asamblea de fundación del sindicato como presidente de la junta directiva provisional, y quien venía ostentando el cargo de secretario general.

681. El Gobierno añade que el 1.º de diciembre de 2010, la Asamblea Legislativa sin iniciar previamente el debido proceso judicial o administrativo, tomó la decisión de no prorrogar la vigencia del contrato de trabajo que vinculaba al Sr. Luis Alberto Ortega Ortega con el Órgano Legislativo, el cual finalizaba su vigencia el día 31 de diciembre de 2010, decisión que le fue notificada al mencionado servidor público mediante nota suscrita por el jefe de recursos humanos de la mencionada institución.

682. A este respecto, el Gobierno señala que la Constitución de la República en su artículo 47, inciso final, establece una garantía de la inamovilidad conocida como fuero sindical, con la finalidad de proteger la estabilidad laboral de los miembros de las juntas directivas sindicales, en los siguientes términos: «Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento, y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente». El Gobierno recuerda además que, tanto el artículo 1 del Convenio núm. 98 de la OIT, como el artículo 4 del Convenio núm. 151, establecen que:

> 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
>
> 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
>
> […]
>
> *b)* despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

683. El Gobierno añade que a partir de las anteriores consideraciones, resulta evidente que el proceder de la Asamblea Legislativa ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de los servidores públicos afiliados al SITRAL, así como las garantías de protección a la estabilidad laboral de los miembros que conforman las juntas directivas sindicales, situación que debe ser corregida mediante la promoción de las acciones legales, que el ordenamiento jurídico-institucional pone a disposición de los trabajadores afectados.

684. A este respecto, el Gobierno informa que el 9 de marzo de 2011, el Sr. Luis Alberto Ortega Ortega presentó ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, la correspondiente demanda de amparo en contra de la Asamblea Legislativa, por la violación a sus derechos constitucionales de libertad sindical y estabilidad laboral, misma que ha sido registrada bajo la referencia núm. 94/2011, y que en la actualidad está siendo objeto del respectivo examen de legalidad, para efecto de decidir sobre su admisibilidad, lo que significa que aún no existe resolución definitiva sobre el caso.

685. En lo concerniente a la solicitud hecha por los querellantes en el sentido de recomendar a la Secretaria de Trabajo el cumplimiento de su mandato legal de proteger los derechos laborales de los trabajadores, el Gobierno aclara que de conformidad a lo prescrito por el artículo 86 de la Constitución de la República: «Los funcionarios públicos no tienen más atribuciones que las que expresamente les da la ley», y en este sentido es menester señalar

que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no es competente para conocer y pronunciarse respecto de los conflictos laborales que se presenten en el sector público (artículo 1 de la Ley de Servicio Civil y artículo 2 del Código del Trabajo). La atención y resolución de estos conflictos es competencia de las instancias que conforman el régimen del servicio civil, en este caso las comisiones y el tribunal del servicio civil, o en su defecto, la Sala de lo Contencioso Administrativo y la Sala de lo Constitucional de la honorable Corte Suprema de Justicia. A esta instancia, en el marco del respeto a la institucionalidad del ordenamiento jurídico salvadoreño, se han avocado los interesados tal como se indicó anteriormente, por lo que no ha existido por parte de esta Secretaria de Estado, incumplimiento de sus obligaciones institucionales al no haber realizado la inspección solicitada por los querellantes. Agrega el Gobierno, que es necesario señalar que en su oportunidad la suscrita se reunió con representantes de la junta directiva del SITRAL, a efectos de explicar las razones jurídicas por las que el Ministerio se encontraba inhibido para llevar a cabo la inspección solicitada.

686. En cuanto a la denuncia hecha por los querellantes, en lo referente a las supuestas presiones realizadas por funcionarios de la Asamblea Legislativa a efecto de lograr la desafiliación al sindicato de varios de sus miembros, el Gobierno indica que más allá de las notas de renuncia del sindicato en la que algunos afiliados esgrimen motivos personales para su desafiliación, e inclusive el desempeñar cargos de carácter patronal en el caso de uno de ellos, no existen elementos que puedan acreditar razonablemente la existencia de estas presiones, las cuales, de haberse producido, implicarían sin lugar a dudas una grave violación a la libre sindicación.

687. Como se ha explicado anteriormente, la administración pública de trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no es competente para conocer sobre este tipo de reclamos, por tratarse de situaciones ocurridas en el sector público, el cual tiene su propia normativa para dirimir este tipo de conflictos, por lo que las personas que supuestamente han sido objeto de estas presiones tienen abierta la posibilidad de promover acciones legales ante las instancias jurisdiccionales competentes, a efectos de restituir los derechos sindicales que eventualmente les hayan sido conculcados.

688. Finalmente, el Gobierno destaca que el Estado, dentro del marco de sus obligaciones constitucionales y respetando la institucionalidad democrática del país, está realizando las intervenciones que conforme a derecho corresponden, a fin de dar cumplimiento a su obligación de garantizar el pleno ejercicio de las libertades sindicales en el país, por lo que oportunamente informará al Comité de Libertad Sindical sobre los avances y el contenido de la sentencia definitiva que pronuncie la honorable Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el juicio de amparo promovido por el Sr. Luis Alberto Ortega Ortega.

C. Conclusiones del Comité

689. *El Comité toma nota de que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan que los integrantes de la junta directiva de la Asamblea Legislativa se niegan a reconocer y dialogar con el Sindicato de los Trabajadores de la Asamblea Legislativa (SITRAL) desde su obtención de personería jurídica el 29 de septiembre de 2010, que han llevado a cabo una campaña antisindical y realizado prácticas antisindicales, en particular por disputados de un partido político, tendientes a que renuncien afiliados al sindicato consignándolo en una docena de casos (las organizaciones querellantes envían copias de tres renuncias), así como que han tomado la decisión de no renovar el contrato de trabajo del secretario general Sr. Luis Alberto Ortega Ortega en violación de la Constitución de la República, de los convenios de la OIT y del Código del Trabajo.*

690. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) resulta evidente que el proceder de la Asamblea Legislativa (al tomar la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo del secretario general del SITRAL) ha vulnerado el derecho a la libertad sindical, así como las garantías de protección a la estabilidad laboral de los miembros que conforman las juntas directivas; 2) el secretario general del SITRAL ha presentado una demanda de amparo ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia por violación a sus derechos constitucionales de libertad sindical y estabilidad laboral, cuya admisibilidad está siendo examinada y se informará de los avances del procedimiento y de la sentencia definitiva que se pronuncie, y 3) el Ministerio de Trabajo no pudo dar curso a la petición de que se realizara una inspección para que se declarara la violación de los derechos sindicales ya que dicho Ministerio no es competente para conocer y pronunciarse sobre los conflictos laborales que se presentan en el sector público (son competentes, según el Gobierno, las comisiones y el tribunal del servicio civil, o en su defecto, la Sala de lo Contencioso Administrativo y la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).*

691. *En lo que respecta al no reconocimiento del SITRAL por la junta directiva de la Asamblea Legislativa y a su negativa a dialogar con el SITRAL, el Comité observa que el Gobierno no ha respondido específicamente a este alegato. El Comité desea recordar que el derecho de organización sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y que por consiguiente los órganos del Estado deberían reconocer y dialogar con los sindicatos legalmente constituidos en sus ámbitos, como es el caso del SITRAL.*

692. *El Comité expresa la firme esperanza de que la junta directiva de la Asamblea Legislativa reconozca sin demora al sindicato SITRAL y que inicie un diálogo constructivo con esta organización.*

693. *En lo que respecta a la alegada no renovación del contrato de trabajo del secretario general del SITRAL, Sr. Luis Alberto Ortega Ortega, el Comité toma nota de que el Gobierno considera que la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo de este dirigente sindical ha vulnerado el derecho a la libertad así como las garantías de protección a la estabilidad laboral de los dirigentes sindicales, así como de que se está a la espera de sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a raíz de un recurso de amparo presentado por el dirigente sindical, Sr. Luis Alberto Ortega Ortega. El Comité pide al Gobierno que comunique la sentencia que se dicte. El Comité subraya que las autoridades públicas tienen el deber de adoptar una actitud ejemplar en lo que respecta a la garantía del ejercicio de los derechos sindicales consagrados por los Convenios núms. 87, 98, 135 y 151 de la OIT, máxime cuando se trata de la Asamblea Legislativa que es el Poder del Estado que ha aprobado y ratificado estos convenios fundamentales y que la Constitución y la legislación consagran la protección de los dirigentes sindicales contra el despido antisindical.*

694. *En estas condiciones, el Comité estima que en cumplimiento no sólo de la legislación nacional sino también en cumplimiento de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 151, debería prorrogarse el contrato de trabajo del secretario general del mencionado sindicato en espera de que se dicte la sentencia judicial, de manera que sea reintegrado con el pago de los salarios caídos.*

695. *En cuanto a las alegadas presiones de diputados de un partido político de la Asamblea Legislativa, a efectos de lograr la desafiliación de varios miembros del SITRAL, el Comité subraya que, según se desprende de los alegatos, las presiones habrían sido eficaces en una docena de casos y que las organizaciones querellantes adjuntan las renuncias por escrito de tres de ellos. El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno sobre estos alegatos de presiones y concretamente que el Gobierno indica que más allá de las notas de renuncia del sindicato en la que algunos afiliados esgrimen motivos personales para su*

desafiliación, e inclusive el desempeñar cargos de carácter patronal en el caso de uno de ellos, no existen elementos que puedan acreditar razonablemente la existencia de estas presiones, las cuales, de haberse producido, implicarían sin lugar a dudas una grave violación a la libre sindicación; asimismo el Gobierno reitera que la administración pública de trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no es competente para conocer sobre este tipo de reclamos, por tratarse de situaciones ocurridas en el sector público, pero está abierta la posibilidad de promover acciones legales ante las instancias jurisdiccionales competentes, para efecto de restituir los derechos sindicales que eventualmente les hayan sido conculcados. El Comité estima que los alegatos de las organizaciones querellantes que se sitúan en el contexto antisindical descrito en los párrafos anteriores, justifican suficientemente la realización de una investigación rápida con objeto de esclarecer los hechos y en caso de verificarse las presiones con fines antisindicales, que se remedien estas prácticas y se impongan sanciones suficientemente disuasivas. El Comité comprende la declaración del Gobierno de que la Secretaria de Estado de Trabajo no es competente en materia de relaciones laborales en el sector público y por ello no puede ordenar una inspección pero subraya que la no realización de investigaciones equivale a consagrar la impunidad, en este caso, de eventuales responsables de actos de presión tendientes a obtener la desafiliación de miembros del SITRAL y por consiguiente una autoridad independiente debería estar en condiciones de investigar estos alegatos a fin de que cuando se presente el caso ante las autoridades jurisdiccionales se hayan podido reunir suficientes elementos de prueba. El Comité pide que se tomen medidas para que se realice dicha investigación.

696. *Aunque el Comité es plenamente consciente de las consecuencias de la separación de poderes, pide al Gobierno que ponga en conocimiento de la Asamblea Legislativa sus conclusiones y expresa la firme esperanza de que la junta directiva de la Asamblea Legislativa procederá de inmediato a la prolongación del contrato de trabajo del secretario general del SITRAL, Sr. Luis Alberto Ortega Ortega, en espera de la sentencia sobre el recurso de amparo presentado por este dirigente, al reconocimiento sin demora de esta organización sindical y a la apertura de un diálogo constructivo con la misma.*

697. *Por último, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda medida adoptada para dar curso a las conclusiones y recomendaciones anteriores.*

Recomendaciones del Comité

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

a) aunque el Comité es plenamente consciente de las consecuencias de la separación de poderes, pide al Gobierno que ponga en conocimiento de la Asamblea Legislativa sus conclusiones y recomendaciones y expresa la firme esperanza de que la junta directiva de la Asamblea Legislativa procederá de inmediato a la prolongación del contrato de trabajo del secretario general del SITRAL, Sr. Luis Alberto Ortega Ortega, de manera que sea reintegrado con el pago de los salarios caídos en espera de la sentencia sobre el recurso de amparo presentado por este dirigente, al reconocimiento sin demora de esta organización sindical y a la apertura de un diálogo constructivo con la misma, y

b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda medida adoptada para dar curso a las conclusiones y recomendaciones anteriores.

CASO NÚM. 2785

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de España presentada por la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA)

Alegatos: modificación por las autoridades de ciertas cláusulas de un convenio colectivo libremente pactado entre el sindicato querellante y el empleador (AENA)

699. La queja figura en una comunicación de la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) de fecha 3 de junio de 2010.

700. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fecha 14 de septiembre de 2010 y 20 de mayo de 2011.

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

A. Alegatos del querellante

702. En su comunicación de fecha 3 de junio de 2010, la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) informa de que es el sindicato mayoritario de los controladores aéreos españoles a quienes representa en su práctica totalidad y que los controladores aéreos españoles dependen directamente en su prestación profesional del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (en adelante AENA) y de forma indirecta del Ministerio de Fomento en cuyo organigrama administrativo se incluye AENA, Ministerio que fija las directrices de actuación de AENA, aprueba el plan anual de objetivos, efectúa el seguimiento de su actividad y ejerce, sin perjuicio de otras competencias, el control de eficacia, de acuerdo con la normativa vigente.

703. La USCA explica que el primer convenio colectivo que concluyó con AENA fue aprobado por resolución de 4 de marzo de 1999 que tenía una vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2004, si bien el acuerdo 4.3 del citado texto convencional establece que este convenio colectivo se entenderá prorrogado por 12 meses naturales, contados desde la fecha prevista para la finalización de su vigencia, en el supuesto de no haber sido denunciado por cualquiera de las partes. Además, el acuerdo 4.4 del mismo texto literalmente dispone que «una vez producida la denuncia y durante el plazo que medie entre la fecha de la finalización del convenio y la publicación del que lo sustituya, se mantendrá en vigor todo su articulado». La inscripción de este extenso y complejo convenio colectivo fue precedida por el informe favorable de los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas.

704. La USCA señala que en el texto del convenio colectivo se recogen todos y cada uno de los aspectos relativos a la prestación del trabajo profesional por parte de los controladores y que sólo con este dato queda patente la existencia de voluntad de negociar y de acordar de buena fe que ambas partes demostraron en la negociación de una norma tan compleja.

705. La USCA añade que con el objeto de proceder a la sustitución del convenio colectivo vigente por un nuevo texto convencional, las partes mantuvieron diversas reuniones de negociación que fueron unilateralmente interrumpidas por AENA el día 2 de febrero de 2010 al levantarse sus interlocutores de la mesa de negociación (la USCA adjunta copia de la carta del director de recursos humanos de AENA de fecha 2 de febrero de 2010 comunicando la ruptura unilateral de las negociaciones). La USCA subraya que a lo largo del proceso negociador de este segundo texto convencional, no ha habido ninguna convocatoria de huelga, ni ningún otro tipo de acción colectiva o movilización.

706. La USCA alega por otra parte que tres días después de la ruptura unilateral de las negociaciones por parte de AENA, entró en vigor el Real decreto-ley núm. 1/2010 que fue aprobado por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Fomento mediante el que se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo, a la vez que regula la prestación de servicios de tránsito aéreo y establece las obligaciones de los proveedores civiles de los mismos. El citado decreto-ley, formalizado en base a razones de urgente necesidad, modificó de forma sustancial condiciones laborales esenciales en todo contrato de trabajo que, en este caso, habían sido autónoma y libremente pactadas entre AENA y USCA tanto mediante el primer convenio colectivo como en pactos posteriores cuya calificación doctrinal de extraestatutarios no excluye su condición de obligatorios para las partes. Así en lo relativo a régimen de turnos; jornada (DT primera); modificación-sustitución de turnos establecidos; cambios de jornada; horas de entrada de turnos; publicación anticipada de los turnos; tiempos de descanso durante jornadas; descansos diurnos y nocturnos; desplazamientos fuera del centro de trabajo; permisos, vacaciones y licencias; licencia especial por edad, e infracciones.

707. El mencionado decreto-ley una vez convalidado por el Congreso de los Diputados fue tramitado como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia y derogado por la Ley núm. 9/2010 (Disposición Derogatoria Única) cuyo texto incurre, en términos parecidos al decreto, en idéntico desconocimiento de lo pactado en la negociación colectiva. Ninguna mención se hace en la ley a la ratificación en su día de los Convenios fundamentales de la OIT núms. 87 y 98 de imperativa consideración y cumplimiento a menos que, dadas las condiciones, se procedieran a una impensable denuncia.

708. La USCA alega que no fue llamada a consulta alguna previa a la adopción del texto legislativo.

709. Según noticias de prensa aparecidas a los tres días del citado decreto-ley, los sindicatos españoles más representativos, UGT y CCOO, mostraron su preocupación porque la norma podía «sentar un precedente» si se extendía a otros colectivos dependientes también de un ente público, calificando al propio tiempo al decreto de «completa vulneración al convenio colectivo de los controladores».

710. La USCA declara que en orden a la seguridad y salud de los controladores aéreos, las medidas adoptadas (que implican un cambio sustancial en sus condiciones de trabajo) han provocado nuevos riesgos profesionales en el colectivo sin que, por otra parte, se haya practicado la actualización obligatoria de la evaluación de los mismos.

711. La USCA destaca por último los principios de los órganos de control de la OIT sobre la obligatoriedad de los convenios colectivos y los principios que declaran contrarias al principio de la negociación colectiva «las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por efecto anular o alterar el contenido de convenios libremente pactados».

B. Respuesta del Gobierno

712. En su comunicación de 14 de septiembre de 2010, el Gobierno declara que la promulgación del Real decreto-ley núm. 1/2010 y de la Ley núm. 9/2010, en nada ha afectado a la libertad de sindicación de los controladores de tránsito aéreo, ni tampoco al derecho que tienen los mismos para llevar a cabo, con respecto a la entidad para la que prestan sus servicios, las negociaciones oportunas de delimitación de los derechos y las obligaciones laborales. Lo que ha realizado las disposiciones legales indicadas es establecer una serie de marco de prestación de servicios que venía requerido por dos circunstancias básicas:

a) Primero, por la naturaleza de la actividad en la que se presta servicios, como es el tránsito aéreo, que afecta a una serie de derechos individuales y colectivos básicos (como es el del libre desplazamiento de personas y mercancías), aparte de la cuestión de la seguridad del tráfico aéreo que, por otra parte, y en lo que se refiere a España ha de sujetarse a las prescripciones del reglamento núm. 2096/2005/CE, de 20 de diciembre, por el que se establecen requisitos comunes para la prestación de servicios de navegación aérea, así como otras disposiciones de la UE reguladoras del denominado Cielo Único Europeo.

b) En segundo lugar, a la imposibilidad de poder llegar a un acuerdo entre las partes, plasmada en el hecho de que, aunque el convenio colectivo expiraba su vigencia el 31 de diciembre de 2004, sin embargo en cinco años no pudo llegarse a un nuevo acuerdo, a pesar de las múltiples y continuas ofertas dada por la parte empleadora, que ha mantenido 65 reuniones de la mesa negociadora para el segundo convenio colectivo, presentando en ellas hasta diez propuestas, basadas en la normativa del Cielo Único Europeo (de obligado cumplimiento para España), sin que por la parte de la representación de los trabajadores se estableciese más que una propuesta, que no contemplaba ninguno de los aspectos que debían modificarse, en base a la normativa comunitaria.

c) Ante esta situación, las normas indicadas únicamente establecen una modificación transitoria de las condiciones laborales de los controladores de AENA, en un nivel mínimo e imprescindible para garantizar los objetivos que se han indicado.

713. Lo anterior no puede entenderse como una vulneración de la libertad de sindicación (que en ningún caso resulta alterada), ni tampoco del derecho a la negociación colectiva que, en ningún supuesto, resulta alterada para el colectivo de controladores españoles de tránsito aéreo, derecho que, no obstante, encuentra algunos condicionantes, ya que este derecho:

- Desde el ámbito interno puede quedar limitado por la ley, conforme a las prescripciones de la normativa laboral española (Ley del Estatuto de los Trabajadores) sin que esa limitación se haya entendido nunca como vulneradora de los derechos de negociación colectiva amparada en instrumentos internacionales, como pueden ser los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

- De otra parte, al status especial que pueden tener algunos trabajadores, como reconoce el artículo 6 del Convenio núm. 98 de la OIT, en cuanto se refiere a los funcionarios públicos. En tal sentido, cabe indicar que en España los controladores de tránsito aéreo al servicio de AENA son empleados públicos que prestan un servicio público esencial para la sociedad. Ese carácter de empleados públicos determina, de igual modo, una especial sujeción a los principios y normas que el Estado dicte para la regulación de la prestación de dichos servicios.

714. Por último, el hecho de que las normas aprobadas por el Estado español (Real decreto-ley núm. 1/2010 y Ley núm. 9/2010) no afectan al marco de la negociación colectiva deriva

que, tras la entrada en vigor de las mencionadas normas, se ha constituido una nueva comisión negociadora del futuro convenio colectivo profesional, en el marco previsto en aquellas, como reflejo del derecho a la negociación colectiva. En el seno de dicha comisión negociadora se han celebrado hasta la fecha más de 18 reuniones (entre ellas dos de carácter informativo).

715. El Gobierno añade que USCA planteó conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional al considerar que las modificaciones en las condiciones de trabajo de los controladores de tránsito aéreo causadas, en su momento, por la aplicación del Real decreto-ley núm. 1/2010, de 5 de febrero, y posteriormente por la Ley núm. 9/2010, de 14 de abril, no se ajustan a derecho, solicitando que se repusiera íntegramente a los controladores de tránsito aéreo en el primer Convenio colectivo suscrito por AENA y dicho sindicato. La Audiencia Nacional, Sala de la Social, en sentencia de 10 de mayo de 2010 (que el Gobierno envía y transcribe) desestima íntegramente la demanda de conflicto colectivo interpuesta por USCA y considera la intervención de las autoridades no sólo como necesarias sino también como imprescindible, idónea y proporcionada, incidiendo mínimamente y de modo transitorio en el primer convenio colectivo para garantizar la continuidad y seguridad del tráfico aéreo.

716. El Gobierno indica que informes oficiales destacaban la necesidad de garantizar la viabilidad económica de AENA cuyo déficit era muy elevado y la necesidad urgente de sujetarse a la normativa de la Unión Europea y de reestructurar el actual sistema de navegación aérea para garantizar la continuidad y seguridad del servicio, lo que incluía en particular la necesidad de regular con carácter urgente determinadas materias (jornadas, descanso, formación, etc.). Según estos informes se trataría de hacer frente a una muy seria amenaza contra el sistema nacional y europeo de transporte aéreo.

717. El Gobierno formula una serie de comentarios sobre la sentencia judicial mencionada anteriormente. Indica que la jurisprudencia destaca el principio de la primacía de la ley sobre el convenio, precisando que en la división del trabajo entre el legislador y la negociación colectiva, es totalmente ajustado a derecho que el legislador se reserve espacios concretos, que se regularían normalmente mediante la negociación colectiva, cuando concurran situaciones excepcionales o casos especiales. Establecida la primacía de la ley sobre el convenio, sin que dicha primacía menoscabe el derecho a la negociación colectiva, la Audiencia Nacional establece, en base a la doctrina constitucional, cuáles son las líneas maestras que delimitan el contenido esencial de los derechos fundamentales. En este sentido se establece que «... ningún derecho fundamental es absoluto, o dicho de otro modo, todos los derechos son limitados, de manera que todos los derechos fundamentales quedan limitados por la necesidad de hacerlos compatibles con los demás derechos y bienes jurídicos protegidos por la Constitución, lo que obliga a considerar que toda intervención legislativa obliga a la búsqueda de soluciones para la colisión entre derechos y bienes jurídicos de rango constitucional, lo que exigirá necesariamente un ejercicio de ponderación, existiendo un consenso generalizado de que la restricción de derechos fundamentales debe apoyarse en la propia Constitución, siendo insuficiente su apoyo en simples intereses apreciados por la mayoría parlamentaria correspondiente, manteniéndose ese mismo criterio en el Convenio Europeo de Derechos Humanos que utiliza reiteradamente la conocida clausula de 'medidas necesarias en una sociedad democrática, mediante la cual la restricción de los derechos proclamados sólo puede hacerse para salvaguardar determinados valores (seguridad pública, salud, imparcialidad judicial, etc.)', exigiéndose, por tanto, para la restricción de derechos fundamentales la concurrencia con un interés crucial para la comunidad, que no basta invocar, siendo necesario, por el contrario, que concurra en la realidad, exigiéndose, además, la necesidad de protegerlo frente al derecho fundamental con tal intensidad que justifique la restricción del derecho fundamental. La ponderación entre los intereses en juego se apoyará necesariamente en el principio de proporcionalidad, que es la herramienta utilizada para despejar si los actos,

que restringen los derechos fundamentales han respetado los límites establecidos por la propia Constitución, siendo exigible, para ello, superar un triple test:

1) Que la intervención sea adecuada para alcanzar el fin que se propone.

2) Que la intervención sea necesaria, de modo que no quepa otra alternativa menos gravosa.

3) Que sea proporcionada en sentido estricto, entendiéndose como tal, que no suponga un sacrificio excesivo del derecho o interés sobre el que se produce la restricción del derecho. Este último requisito es el central, puesto que el principio de proporcionalidad y el contenido esencial no son dos modos de designar la misma cosa, habiéndose entendido por la doctrina científica que el respeto por el contenido esencial coincide esencialmente con el tercera de los requisitos comentados anteriormente, de manera que no basta que la intervención del legislador sea adecuada y necesaria, sino que es obligado que supere razonablemente el juicio de proporcionalidad». Efectuado el triple test indicado, la sentencia de 10 de mayo de 2010 relativa al caso de los controladores concluye que no hay vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical del que la negociación colectiva constituye una parte esencial. Esta sentencia señala que «se ha probado contundentemente que AENA no estaba en condiciones de garantizar la seguridad y continuidad de la prestación de servicios de tránsito aéreo, ni tampoco de cumplir nuestros compromisos internacionales, especialmente los reglamentos comunitarios núms. 2096/200S/CE y 1070/2009/CE, probándose también que en el año 2011 no habría estado en condiciones de acompasarse a los requerimientos comunitarios, promovidos por la Comisión Europea para la red de tráfico aéreo a partir de ese año, no pudiendo olvidarse el papel esencial que corresponde a España en el tránsito aéreo europeo y mundial por la extraordinaria intensidad de su tráfico aéreo, habiéndose probado, así mismo, que AENA ha visto comprometida gravemente su viabilidad económica, convirtiéndose en uno de los proveedores mas ineficientes del tráfico aéreo de nuestro entorno europeo, como luce en el informe de la Dirección General de Aviación Civil, que es el organismo regulador y director de la política aeronáutica, apoyándose, a su vez, en los informes de EUROCONTROL.

718. La sentencia señala por ejemplo que USCA defendió insistentemente que no había razones extraordinarias o de urgente necesidad para la intervención del Gobierno primero y del legislador después, porque la situación descrita se venía prolongando desde 20 años atrás, sin que pueda convenirse, de ningún modo, con dicha apreciación, puesto que la prolongación durante más de 20 años de una situación como la aquí acreditada, en la que se ha utilizado la negociación colectiva en fraude de ley, pactándose formalmente una jornada ordinaria insuficiente, para negociar colectivamente, al tiempo, unas prolongaciones de jornada, que provocaban la realización de centenares de horas extraordinarias por controlador, vulnerando los límites de horas extraordinarias, previstas en el artículo 35, 2ET, no constituye un estado de normalidad, sino un estado de excepción permanente, que ninguna administración responsable puede tolerar, porque está sometida al principio de legalidad, a tenor con lo dispuesto en el artículo 103, 1CE.

719. Debe admitirse que la intervención del legislador no sólo era necesaria sino que era imprescindible para volver a la «normalidad», es decir al cumplimiento de la ley, desplegando, a estos efectos, unas medidas transitorias en relación al actual prestador de servicios, que posibilitara una transición ordenada a la nueva organización de los proveedores civiles del servicio de tránsito aéreo, introducida por la ley. Dichas medidas inciden sobre los contenidos concretos de la negociación colectiva, que han causado la situación ya reiterada, siendo absolutamente impensable que pudieran resolverse mediante la negociación colectiva, como prueba el fracaso de la negociación del convenio después de 75 reuniones fallidas.

720. El Gobierno informa además de la resolución adoptada por el Defensor del Pueblo en relación con las solicitudes de recurso de inconstitucionalidad contra el Real decreto-ley núm. 1/2010, de 5 de febrero acuerda no interponer recurso de inconstitucionalidad contra el citado Real decreto-ley.

721. En conclusión y conforme a lo expuesto, el Gobierno concluye que no se ha vulnerado el ejercicio de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

722. En un informe comunicado por el Gobierno, AENA se refiere a la declaración del sindicato querellante en la que afirma que a lo largo del proceso negociador de un nuevo convenio colectivo que sustituiría al primer CCP (en situación de prórroga desde el 31 de diciembre de 2004) no ha habido ninguna convocatoria de huelga, ni ningún otro tipo de acción colectiva o movilización. AENA señala que ello es así, a tenor de lo reflejado como hechos probados en la sentencia núm. 047/2010 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento núm. 41/10 seguido por demanda de USCA contra Aeropuertos Españoles y Navegaci6n Aérea (AENA) Ministerio de Fomento y Ministerio Fiscal, sobre conflicto colectivo, que considera probados que:

> Las relaciones laborales del colectivo de los controladores aéreos con sus empleadores han sido extremadamente conflictivas, señalándose como hitos principales, recogidos en los principales medios de comunicación, los que se refieren a continuación:
>
> […]
>
> 6. Los retrasos en Barajas los días 2 y 3 de enero de 2009 debidos a la baja por enfermedad de siete controladores aéreos.
>
> 7. El cierre de las dos pistas en el aeropuerto de Madrid-Barajas por falta de controladores aéreos debido a bajas por enfermedad el 23 de julio de 2009, al negarse los controladores a hacer horas extraordinarias.
>
> 8. Los retrasos en los vuelos Madrid-Canarias de 27 de diciembre de 2009 ante las bajas de diversos controladores aéreos del aeropuerto de Madrid-Barajas y la negativa de los restantes a hacer horas extraordinarias.
>
> 9. El cierre de las dos pistas en el aeropuerto de Madrid-Barajas por falta de controladores aéreos debido a bajas el 1.º de enero de 2010, al negarse los controladores a hacer horas extraordinarias.
>
> 10. El anuncio por parte de los controladores de que a partir del 1.º de abril de 2010 solamente trabajarán su jornada básica y obligatoria de 12 horas.

723. Por otra parte, AENA añade que el sindicato querellante parece también obviar el contenido del siguiente apartado de la declaración de hechos probados contenidos en la sentencia:

> Desde el 31 de diciembre de 2004, fecha de vigencia del primer convenio se han producido 65 reuniones entre AENA y USCA, sin que se hayan alcanzado resultados operativos.
>
> El 2 de febrero de 2010, ante la imposibilidad de alcanzar acuerdos, AENA rompió las negociaciones con USCA, notificándoselo a los controladores aéreos mediante comunicación con fecha de 5 de febrero de 2010, que obra en autos y se tiene por reproducida.

724. Por otra parte, AENA señala que tras la entrada en vigor de las mencionadas normas se ha constituido una nueva comisión negociadora del futuro convenio colectivo profesional, en el marco previsto en aquéllas, como reflejo del derecho a la negociación colectiva. En el seno de dicha comisión negociadora se han celebrado numerosas reuniones.

725. En su comunicación de 20 de mayo de 2011 el Gobierno declara que se presentan las observaciones de España a dicho caso, que se recogen en los informes elaborados por las

instancias implicadas del Ministerio de Fomento — Dirección de Aviación Civil y el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), así como del Ministerio de Trabajo e Inmigración — Dirección General del Trabajo.

726. La Dirección General de Aviación Civil (Ministerio de Fomento), informa que la adopción y entrada en vigor de la citada ley núm. 9/2010, de 14 de abril, no afectó al marco de la negociación colectiva toda vez que con posterioridad a la entrada en vigor de esta ley se constituyó la comisión negociadora del segundo convenio de este colectivo profesional como reflejo del derecho a la negociación colectiva. Como resultado inicial de la actividad de esta comisión negociadora, las partes, la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) y USCA, suscribieron en agosto de 2010 un Acuerdo de bases con 12 puntos de acuerdo. El 29 de diciembre de 2010, esta comisión negociadora ratifica el Acuerdo sobre el procedimiento negociador adoptado preliminarmente por la comisión negociadora reducida, en el que las partes se daban un plazo hasta el 31 de enero de 2011 para alcanzar un acuerdo sobre este segundo convenio colectivo, señalando expresamente, no obstante, que «en el supuesto de que persistiesen discrepancias en alguna o algunas de las materias objeto de la negociación que impidan alcanzar un acuerdo total para la firma del convenio, ambas partes se comprometen en el presente documento a someter las discrepancias existentes a un procedimiento arbitral que acatarán en todos sus términos y que será de obligado cumplimiento para las mismas».

727. Agotado el plazo que las partes se habían concedido para alcanzar el acuerdo de la negociación colectiva, las partes comunicaron al árbitro designado de común acuerdo la finalización de las negociaciones sin acuerdo, iniciándose el procedimiento arbitral el 1.º de febrero de 2011, arbitraje que concluyó con el laudo arbitral por el que se establece el Segundo Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo en la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

728. El Gobierno reitera que la intervención del legislador español en el ámbito de la materia sujeta a negociación colectiva fue necesaria, idónea y proporcionada para reponer la legalidad y garantizar el derecho a la libre circulación de los ciudadanos, garantizando la continuidad y seguridad del tráfico aéreo.

729. Fue la mínima y transitoria, transitoriedad que se ha visto confirmada por la adopción del Segundo Convenio Colectivo Profesional de los Controladores de Tránsito Aéreo en la entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA).

730. La entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) destaca el intenso proceso negociador en la comisión negociadora (iniciado tras la entrada en vigor del Real decreto-ley núm. 1/2010, de 5 de febrero, y ley núm. 14/2010, de 14 de abril, que lo sucede y deroga), ha quedado culminado tras numerosas reuniones mediante la conclusión del segundo convenio colectivo, fruto del acuerdo de «compromiso arbitral» alcanzado por las partes AENA y USCA el 23 de diciembre de 2010, y ratificado en mesa negociadora el 29 de diciembre de 2010, que fue también publicado, junto con el nombramiento del árbitro, en el *Boletín Oficial del Estado* de fecha 26 de enero de 2011. En este sentido, el acuerdo 13, de los recogidos en este compromiso arbitral, establece que: «El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia y ámbito temporal.», y el acuerdo 15 establece que: «El presente compromiso arbitral tiene naturaleza y eficacia de convenio colectivo estatutario.» y el *Boletín Oficial*, apoderándose y delegándose para realizar los trámites oportunos a la dirección de AENA.

731. La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración informa detalladamente sobre los distintos aspectos del compromiso arbitral y del arbitraje y señala

que el laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia y ámbito temporal y que versa «sobre todos los puntos de la negociación respecto de los que no se haya alcanzado un acuerdo. Por tanto, el laudo sólo se abstendrá de conocer aquellos aspectos sobre los que se haya producido acuerdo expreso o sobre aquellas materias que las partes no acuerden expresamente incluir en el arbitraje. Por otra parte, la opción consensuada por las partes de someter sus discrepancias a un tercero imparcial que ofrezca una solución a las mismas, que no puede considerarse en modo alguno — en expresión del propio laudo — una salida anormal ni un fracaso del proceso de negociación colectiva, no pone fin sin embargo, ni supone renuncia expresa a la queja interpuesta por USCA que nos ocupa, sin perjuicio de que el laudo culmine con éxito la sustitución del primer convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo y AENA, cuya fallida negociación, cabe sin duda afirmar, estaba detrás de la queja de USCA».

732. La Dirección General de Trabajo informa extensamente de la interpretación jurisprudencial del principio de la buena fe en la negociación y destaca que el punto muerto en el que se encontraban las negociaciones del segundo convenio colectivo ha resultado desbloqueado primero con el acuerdo de compromiso arbitral en la empresa Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), suscrito con fecha 11 de enero de 2011, de una parte por la representación de AENA y de otra por la sección sindical de USCA, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 91 y 90 apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto núm. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y en segundo lugar por la conclusión, registro y publicación oficial del laudo arbitral, que incluye el texto íntegro del segundo convenio colectivo de los controladores de la circulación aérea de la empresa AENA, vigente desde el día 10 de marzo de 2011.

C. Conclusiones del Comité

733. *El Comité observa que en la presente queja la organización querellante alega que encontrándose la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA) negociando con el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) para sustituir el convenio colectivo que concluía el 31 de noviembre de 2004, las negociaciones quedaron interrumpidas el 2 de febrero de 2010 al levantarse de la mesa de negociación los representantes de AENA. Según la USCA, tres días después de esta ruptura unilateral de las negociaciones entró en vigor el Real decreto-ley núm. 1/2010 (cuyo contenido fue posteriormente convalidado por Ley núm. 9/2010 del Congreso de los Diputados en términos parecidos al Real decreto-ley), invocando razones de urgente necesidad modificando las condiciones de trabajo del convenio colectivo mencionando en lo que respecta a turnos, jornada, descansos, desplazamientos fuera del centro de trabajo, permisos, vacaciones y licencias e infracciones. La USCA alega en particular la injerencia de las autoridades en el proceso de negociación colectiva en violación del Convenio núm. 98, la falta de consulta y estima que la nueva reglamentación ha provocado nuevos riesgos profesionales para los controladores aéreos. Por último, la USCA alega que los hechos alegados se produjeron en el contexto de un proceso de negociación en el que no hubo convocatoria de huelga ni ningún otro tipo de acción colectiva o movilización.*

734. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) las normas objetadas por la organización querellante establecen una modificación transitoria de ciertas condiciones laborales de los controladores aéreos, que prestan un servicio público esencial para la sociedad; 2) era necesario que este servicio se adaptara a las prescripciones del reglamento núm. 2096/2005 de la Comunidad Europea que establece requisitos comunes a los Estados para la prestación de los servicios de navegación aérea y a otras disposiciones de la Unión Europea reguladoras del denominado «Cielo Único Europeo» — de obligado cumplimiento para España — que inciden en la seguridad del*

tráfico aéreo y en el derecho básico al libre desplazamiento de personas y mercancías; 3) las normas objetadas obedecieron a la imposibilidad de llegar a un nuevo convenio colectivo (el anterior expiraba el 31 de diciembre de 2004) tras cinco años de negociaciones a pesar de múltiples y continuas ofertas dadas por la parte empleadora a través de 65 reuniones en la mesa negociadora presentando hasta diez propuestas basadas en la normativa del «Cielo Único Europeo» mientras que la representación de los trabajadores sólo presentó una que no contemplaba ninguno de los aspectos que debían modificarse; 4) las normas objetadas (sobre cuyo carácter transitorio insiste el Gobierno) no afectaron el marco de la negociación colectiva ya que tras su entrada en vigor se constituyó una nueva comisión negociadora del futuro convenio colectivo; 5) la autoridad judicial (Sala Social de la Audiencia Nacional) por sentencia de 10 de mayo de 2010 desestimó íntegramente la demanda judicial interpuesta por la organización querellante; 6) en relación con el alegato de la organización querellante de que la intervención de las autoridades se produjo en un proceso negociador sin que haya habido ninguna convocatoria de huelga, ni ningún tipo de acción colectiva o movilización, el Gobierno y AENA citan la sentencia de la autoridad judicial donde se afirma las relaciones laborales del colectivo de controladores aéreos con sus empleadores han sido extremadamente conflictivas y se señala como hitos desde 2009, retrasos de vuelos por repetidas bajas de enfermedad, negativa de hacer horas extraordinarias y anuncio de los controladores de que a partir de abril de 2010 solamente trabajarían su jornada básica y obligatoria. El Comité observa que el Gobierno no responde a la alegada falta de consulta con la USCA en la elaboración de las normas objetadas pero entiende que, además de la situación de urgencia que invoca el Gobierno, las numerosas reuniones y negociaciones mantenidas entre el ente público AENA (estrechamente dependiente del Ministerio de Fomento) hayan permitido suponer a las autoridades que conocían suficientemente el punto de vista y la posición del sindicato sobre los temas en cuestión.

735. *El Comité toma nota por otra parte de la segunda respuesta del Gobierno en la que se señala que tras las medidas transitorias adoptadas por las autoridades, la Comisión negociadora USCA-AENA reanudó la negociación del segundo convenio colectivo, la cual acordó el 23 de diciembre de 2010, someter las cuestiones pendientes a un árbitro (designado de común acuerdo el 11 de enero de 2011), el cual emitió un laudo arbitral que incluye el texto íntegro del segundo convenio colectivo entre los controladores aéreos representados por la USCA y AENA, vigente desde el 10 de marzo de 2011, laudo que excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo sobre la materia resuelta.*

736. *El Comité desea recordar que el principio de negociación libre y voluntaria y en particular que «los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concluidos [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 1001]. El Comité constata sin embargo que el control del tráfico aéreo es un servicio esencial en el sentido estricto del término [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 585] y que en tales servicios no es incompatible con los principios de la negociación colectiva ciertas intervenciones de las autoridades. En particular, el Comité ha considerado por ejemplo que el recurso de arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo en la negociación colectiva 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* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 994].*

737. *Por otra parte, el Comité ha tomado nota del contenido de la sentencia judicial sobre este caso, de los argumentos del Gobierno invocando motivos de seguridad y la necesidad de cumplir urgentemente con las normas de la Unión Europea sobre los servicios de navegación aérea, así como su declaración en el sentido de que tras años de*

negociaciones para la conclusión del segundo convenio colectivo se había llegado a un punto muerto que había que desbloquear en particular tras 65 reuniones entre las partes sin resultados positivos después de cinco años. En este sentido, el Comité ha reconocido que existe un momento en la negociación en el cual tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, cuando es obvio que el bloqueo de las mismas no será superado sin una iniciativa de su parte [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 1003].*

738. *En estas condiciones, observando que con posterioridad a la queja las partes acordaron designar un árbitro para solucionar sus diferencias y que el laudo arbitral de este árbitro incluye el texto del segundo convenio colectivo entre USCA y AENA con vigencia a partir de marzo de 2011, el Comité decide no proseguir con el examen de este caso.*

Recomendación del Comité

739. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité recomienda al Consejo de Administración que decida que este caso no requiere un examen más detenido.***

CASO NÚM. 2741

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

Queja contra el Gobierno de los Estados Unidos presentada por

- **el Sindicato de Trabajadores del Transporte de los Estados Unidos, AFL-CIO (TWUA) y**
- **el Sindicato de Trabajadores del Transporte del Área Metropolitana de Nueva York, AFL-CIO, Local 100 (Local 100)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que la legislación estatal prohíbe toda huelga en el sector público, impone sanciones excesivas por emprender huelgas ilegales y restringe severamente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del transporte en el sector público mediante la imposición de un proceso de arbitraje obligatorio

740. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores del Transporte del Área Metropolitana de Nueva York, AFL-CIO, Local 100 (Local 100) y del Sindicato de Trabajadores del Transporte de los Estados Unidos, AFL-CIO (TWUA), de fecha 10 de noviembre de 2009. Posteriormente, las organizaciones querellantes enviaron información complementaria por comunicaciones de fechas 16 de diciembre de 2009 y 14 de marzo de 2011.

741. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 15 de abril de 2011.

742. Los Estados Unidos no han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ni el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

743. En su comunicación de fecha 10 de noviembre de 2009, Local 100 y el TWUA declaran que la Ley de Empleo Justo para los Empleados Públicos, de 1967 (conocida como la «Ley Taylor», artículo 14 de la Ley de la Función Pública de Nueva York) veda toda huelga en el sector público mediante una prohibición general de las huelgas, de «toda cesación del trabajo de común acuerdo», o incluso de toda «reducción del ritmo de las actividades» en el sector público (párrafo 9 del artículo 201, párrafo 5 del artículo 209 y artículo 210). Las organizaciones querellantes señalan, asimismo, que en la Ley Taylor se estipula un proceso de arbitraje obligatorio en vez del derecho de huelga y se prevén sanciones excesivas por emprender huelgas ilegales, incluido el encarcelamiento de dirigentes sindicales, la imposición de multas cuantiosas y la suspensión del descuento a los empleados y la sucesiva transmisión al sindicato de las cuotas sindicales. En la Ley Taylor también se incluye un requisito según el cual los sindicatos que deseen representar a los trabajadores del sector público en una negociación colectiva deberán declarar por escrito que el sindicato «no tendrá derecho a emprender una huelga contra un gobierno, prestar asistencia para la realización de una huelga de ese tipo o participar en ella, ni tampoco podrá imponer la obligación de realizar una huelga contra un gobierno, prestar asistencia para la realización de una huelga de ese tipo o participar en ella» (apartado *b)* del párrafo 3 del artículo 207). De acuerdo con las organizaciones querellantes, estas disposiciones de la Ley Taylor constituyen una violación grave de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, tanto en relación con el objeto de estas normas como en lo respectivo a la huelga de 60 horas que Local 100 llevó a cabo entre el 20 y el 22 de diciembre de 2005.

744. Las organizaciones querellantes declaran que presentaron esta queja luego de que concluyera un litigio prolongado en los tribunales nacionales respecto de la huelga efectuada en 2005 y las consecuencias que tuvo para Local 100. Indican, asimismo, que son conscientes de que no han agotado las vías de recurso nacionales, pero han decidido no optar por ciertas vías de recurso puesto que consideran que hasta el momento los tribunales no han acogido favorablemente los cuestionamientos a la validez de la Ley Taylor o de otras restricciones similares al derecho de huelga de los trabajadores en el sector público. Las organizaciones querellantes hacen referencia a algunas decisiones judiciales que demuestran que la Ley Taylor ha resistido a varios recursos de legalidad debido a que los tribunales han determinado que la ley es conforme a las normas nacionales en materia de derechos, con inclusión de la Constitución de los Estados Unidos y la Constitución del estado de Nueva York.

745. El sindicato Local 100 representa a más de 38.000 trabajadores, incluidos prácticamente todos los empleados que trabajan en los servicios de transporte público de la ciudad de Nueva York. La huelga convocada del 20 al 22 de diciembre de 2005 se llevó a cabo en el contexto de la negociación de un nuevo convenio entre el TWUA y Local 100, por una parte, y órganos de la Autoridad Metropolitana de Transporte de la ciudad de Nueva York, por otra parte, a raíz de la expiración del convenio colectivo el día 15 de diciembre de 2005. Las organizaciones querellantes sostienen que la totalidad de las negociaciones se caracterizó por la mala fe del empleador, evidenciada, entre otros, por los factores que se presentan a continuación. En primer lugar, las organizaciones querellantes alegan que el empleador exigió que el sindicato aceptara un sistema de prestaciones de jubilación y de salud distinto (en detrimento de los empleados recién contratados), aun cuando el empleador no se enfrentaba a restricciones financieras. En aquel entonces, el presidente de Local 100 escribió: «exigieron que se entablara un proceso de arbitraje incluso antes de

intentar resolver el convenio y unas horas antes de que éste expirara, la Autoridad Metropolitana de Transporte gastó los 1.000 millones de dólares excedentarios de los que disponía». Las organizaciones querellantes también indican que el empleador presentó una propuesta económica a tan sólo días de que el convenio con Local 100 expirara, envió a representantes que no estaban facultados para negociar en su nombre, e hizo que el representante del empleador dotado de plena capacidad de negociación acudiera a las negociaciones tan sólo una hora antes de que el convenio colectivo expirara.

746. El 12 de diciembre de 2005, tres días antes de la fecha de expiración prevista del convenio colectivo, el Fiscal General de Nueva York solicitó una orden judicial contra cualquier posible huelga organizada por Local 100, a petición del empleador y a tenor de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 210 de la Ley Taylor, en el que se estipula que ningún empleado público u organización de empleados públicos habrá de participar en una huelga, ni habrá de provocar, instigar, promover o sancionar ninguna huelga. El día 13 de diciembre se concedió la orden judicial *(Autoridad del Transporte de la Ciudad de Nueva York c. el Sindicato de Trabajadores del Transporte Local 100, 35 A.D.3d).*

747. El 20 de diciembre, cinco días después de que el convenio expirara y ante la negativa persistente del empleador de negociar de buena fe, Local 100 emprendió una huelga. Las organizaciones querellantes afirman que en ningún momento de la huelga peligró la salud o la seguridad de los residentes del área metropolitana de Nueva York, y que la huelga se desarrolló de forma ordenada y pacífica. El 22 de diciembre, el empleador abandonó su solicitud. Según afirman las organizaciones querellantes, las partes llegaron a un acuerdo preliminar respecto de un nuevo convenio unos días más tarde. No obstante, el empleador se negó a respetar el acuerdo y finalmente un panel arbitral impuso el convenio que las partes habían acordado en las negociaciones conducentes al levantamiento de la huelga.

748. Además, las organizaciones querellantes indican que el primer día de la huelga el tribunal consideró que el sindicato había desacatado la orden judicial y le impuso una multa de 1 millón de dólares de los Estados Unidos por cada día que durara la huelga. El 19 de abril de 2006, el tribunal decidió que se impondría al sindicato una multa de 2,5 millones de dólares por la huelga de 60 horas que decretó y que se deduciría a cada empleado dos días de sueldo por cada día de huelga. Asimismo, Local 100 perdería la deducción automática de las cuotas sindicales, conforme a lo dispuesto en la Ley Taylor.

749. Las organizaciones querellantes afirman que la multa, combinada con la pérdida de la deducción automática de las cuotas sindicales (que tan sólo en los tres primeros meses posteriores al inicio de su aplicación supuso una reducción de los ingresos del sindicato de más de 1 millón de dólares) constituyeron una carga financiera importante para Local 100 y sus afiliados. Alegan que el impacto material fue devastador, puesto que el sindicato tuvo que incurrir en gastos para intentar obtener cuotas de miembros individuales y dedicar a esta tarea gran parte del tiempo de su personal y del presupuesto de la organización durante los 19 meses transcurridos hasta que finalmente, el 10 de noviembre de 2008, se restaurara la deducción automática de las cuotas (una vez que se recibió constancia de que Local 100 asumía el compromiso de no emprender huelgas en el futuro). Asimismo, la decisión del tribunal supuso una pérdida importante de los ingresos del TWUA, puesto que el 30 por ciento de los ingresos de Local 100 son transferidos al sindicato nacional y constituyen el 25 por ciento de los ingresos del TWUA.

750. Las organizaciones querellantes indican, además, que el 24 de abril de 2006, el presidente de Local 100 fue encarcelado para cumplir una pena de diez días de cárcel por la función que desempeñó en el desacato de la orden judicial *(Autoridad del Transporte de la Ciudad de Nueva York c. Sindicato de Trabajadores del Transporte de los Estados Unidos, 2006, N.Y.Misc. Lexis 4046 (Sup. Ct. Kings Co.2006) affirmed 37 A.D.3d679 (App.Div 2d Dept.2007)).*

751. Las organizaciones querellantes afirman que las sanciones impuestas al sindicato a raíz de la huelga fueron tan desproporcionadas que cabría suponer que fueron concebidas para debilitarlo e incluso destruirlo, y para desalentar a otros sindicatos de contemplar la posibilidad de emprender huelgas. Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que la multa punitiva impuesta a cada trabajador podría interpretarse fácilmente como un intento premeditado de socavar el apoyo al sindicato. Además, la sentencia de prisión exacerba la intimidación y el acoso ejercidos, mientras que las sanciones financieras provocan la pérdida de la capacidad del sindicato para representar adecuadamente a sus miembros en el futuro, además de tener un efecto disuasorio en otros sindicatos.

752. En su comunicación de fecha 16 de diciembre de 2009, las organizaciones querellantes indican que el convenio colectivo, firmado por dos dependencias del empleador después de la huelga de diciembre de 2005, expiró el 15 de enero de 2009. Si bien las negociaciones relativas a un nuevo convenio empezaron meses antes, las partes no lograron llegar a un acuerdo respecto de todas las condiciones. Un segundo convenio colectivo firmado con otra dependencia del empleador expiró el 31 de marzo de 2006 y, más de dos años y medio más tarde, las partes no habían logrado llegar a un acuerdo. El 6 de enero de 2009, se envió una declaración conjunta de estancamiento en las negociaciones al Consejo de Relaciones Laborales del Sector Público con el fin de solicitar un proceso de arbitraje respecto de ambos acuerdos, conforme a lo dispuesto en el artículo 209 de la Ley Taylor. Se celebraron audiencias en abril, mayo y junio de 2009, en las que ambas partes presentaron gran cantidad de testimonios y pruebas documentales. El 9 de junio de 2009, el panel de arbitraje emitió un laudo a favor de la dependencia del empleador, correspondiente al período del 1.º de abril de 2006 al 31 de marzo de 2009, que ya había transcurrido. El 11 de agosto de 2009, el panel emitió un laudo a favor de los trabajadores de las tres dependencias, relativo a las condiciones de empleo durante el período que concluirá el 15 de enero de 2012. Las organizaciones querellantes señalan que el empleador no realizó esfuerzo alguno por aplicar el laudo, pese a la decisión del Tribunal Supremo del estado de Nueva York de que se ejecutara plenamente el laudo. Asimismo, afirman que un año después de la expiración del convenio colectivo, aún se hallaban frente a la perspectiva de años de litigio a raíz del proceso de arbitraje obligatorio, y se dijeron preocupadas por las repercusiones que podrían tener esos retrasos deliberados en la conclusión del convenio colectivo.

753. Las organizaciones querellantes solicitan al Comité que recomiende a los Estados Unidos que adopten medidas para garantizar que el estado de Nueva York legisle e interprete las leyes estatales de conformidad con las obligaciones internacionales del país. Además, solicitan al Comité que recomiende el pago de una reparación a Local 100 que sea, cómo mínimo equivalente a las multas que les fueron impuestas tanto al sindicato como a los trabajadores, y un pago que contribuya a la recuperación de las pérdidas del sindicato durante los casi 18 meses durante los que fue privado de la deducción automática de las cuotas sindicales. Asimismo, urgen al Comité a que reitere la necesidad imperativa de que el Gobierno de los Estados Unidos ratifique los Convenios núms. 87 y 98 tan pronto como sea posible.

754. Por último, por comunicación de fecha 14 de marzo de 2011, las organizaciones querellantes señalan que por lo menos 20 estados atentan contra su derecho a la libertad sindical y que ese atentado a nivel nacional contra el derecho a la negociación colectiva está directamente vinculado con las cuestiones de las que se trata en este caso, puesto que quienes buscan prohibir la negociación en el sector público también intentan deslegitimizar actividades sindicales en el sector público protegidas a nivel internacional. De acuerdo con las organizaciones querellantes, el que no se haya abordado las restricciones que los estados imponen a la libertad sindical ha resultado en una crisis nacional.

B. Respuesta del Gobierno

755. Por comunicación de fecha 15 de abril de 2011, el Gobierno declara que la actual tasa nacional de sindicación en el sector público es del 36,2 por ciento y que ésta se ha mantenido relativamente constante desde hace varios decenios.

756. El Gobierno manifiesta que el sistema de gobierno singular, descentralizado y diverso de los Estados Unidos está basado en la Constitución de ese país, en la que se establece un régimen federalista en el que el Gobierno nacional ejerce únicamente los poderes que se le otorgan expresamente en la Constitución. Todos los demás poderes están reservados a los 50 estados o a los propios ciudadanos. Estos principios se han visto reafirmados en múltiples ocasiones por el decreto ejecutivo núm. 13132, en el que se prohíbe expresamente a los órganos federales presentar al Congreso nacional propuestas legislativas que pudieran «interferir con las funciones esenciales a la existencia individual e independiente de los estados» (apartado *a)* del artículo 5). El Gobierno indica que la gestión de las relaciones laborales a nivel estatal o local es considerada a menudo como una «función esencial» a la «existencia individual e independiente» de los gobiernos estatales y locales. En la regulación de las relaciones laborales en los Estados Unidos se respeta la distribución del poder entre los gobiernos nacional, estatal y local, consagrada en la Constitución. Cuando el Congreso de los Estados Unidos sancionó la Ley Nacional de Relaciones Laborales, excluyó específicamente de su ámbito de aplicación a los empleadores gubernamentales estatales y locales, en virtud de los principios del federalismo.

757. La legislación laboral en cada estado refleja el equilibrio de los derechos de empleadores y trabajadores que cada órgano de gobierno estatal ha establecido. Si bien cada estado ha optado por un enfoque regulatorio ligeramente distinto, la mayoría cuenta con disposiciones constitucionales o leyes que garantizan expresamente el derecho a la libertad sindical de los empleados públicos. El Gobierno indica que 25 estados y el Distrito de Columbia han sancionado leyes laborales exhaustivas para la mayoría de los empleados públicos, que comprenden, entre otros, métodos para la resolución de estancamientos en las negociaciones. Treinta y cinco estados disponen de consejos de relaciones laborales en el sector público, que suelen ser órganos administrativos cuasi judiciales encargados de la aplicación de las leyes relativas a la negociación colectiva de los empleados públicos y de proveer un foro para la resolución de los conflictos laborales. Además, casi todos los estados prevén un sistema de resolución de conflictos mediante la mediación, el arbitraje o procedimientos de investigación, encaminados a prestar asistencia en la resolución de conflictos laborales y en la negociación de convenios.

758. En lo que respecta al estado de Nueva York, el Gobierno declara que en él se constata la tasa de sindicación más elevada de todo el país, que es del 24,2 por ciento (en los sectores público y privado). El Gobierno indica que la Ley Taylor gobierna las relaciones laborales en todos los niveles del gobierno y dota a los empleados públicos de derechos importantes, incluido el derecho de sindicación y el derecho a ser representado por una organización de trabajadores. Los sindicatos de los empleados públicos también tienen derecho a la negociación colectiva con los empleadores públicos para determinar sus condiciones de empleo.

759. El Gobierno manifiesta que, si bien en la Ley Taylor se prohíbe a los empleados públicos emprender huelgas, en ella se prevé el establecimiento de un Consejo de Relaciones Laborales del Sector Público de tres miembros, a saber, una agencia neutral e independiente encargada de proporcionar un sistema de resolución de conflictos para los empleados públicos (artículo 209). En la Ley Taylor se prevén procedimientos generales de mediación e investigación para todos los empleados comprendidos en su ámbito de aplicación e incluso procedimientos especiales de arbitraje vinculante para los trabajadores

del transporte cuando el Consejo de Relaciones Laborales del Sector Público certifique que los participantes no han podido resolver voluntariamente la negociación de un convenio (párrafo 5 del artículo 209). El Gobierno también declara que el estado de Nueva York ha sancionado una ley («agency-shop»), en la que se autoriza la deducción automática de las cuotas sindicales del salario de los empleados estatales o locales abarcados por un convenio colectivo.

760. El Gobierno señala que la ciudad de Nueva York y sus trabajadores del transporte han sido partes en convenios colectivos desde hace más de 40 años, incluido un convenio efectivo del 16 de diciembre de 2002 al 15 de diciembre de 2005. Las negociaciones relativas al convenio sustitutivo empezaron en octubre de 2005 y continuaron hasta que Local 100 decidió emprender una huelga, el 20 de diciembre de 2005. De acuerdo con el Gobierno, las organizaciones querellantes no recurrieron al sistema de resolución de conflictos estipulado en la Ley Taylor antes de declarar la huelga, y esa declaración de huelga se pronunció a tan sólo un mes y medio del inicio de las negociaciones y sin haberse emprendido la mediación o el arbitraje vinculantes estipulados en la legislación, que en otras ocasiones han resultado eficaces.

761. Los Estados Unidos reconocen que la autoridad del gobierno nacional está restringida por su sistema federal democrático, que limita la autoridad del gobierno nacional para modificar directamente leyes relativas a las relaciones laborales, como lo sería la Ley Taylor. No obstante, el Gobierno indica que los Estados Unidos no toman a la ligera los recursos de legalidad a estas leyes y, por consiguiente, seguirá promoviendo los principios de libertad sindical y negociación colectiva en todo el país. El Gobierno nacional declara que recientemente realizó algunas actividades destacadas para promover estos principios, incluso mediante los Servicios Federales de Mediación y Conciliación (FMCS). Los FMCS prestan una serie de servicios para el sector público tanto a nivel federal como a nivel estatal y local, incluida la resolución de conflictos en los procesos de negociación colectiva. El Gobierno también señala que ha dado varios ejemplos en su forma de gestionar las relaciones laborales en el sector federal, en particular con la firma por parte del Presidente Obama y la aplicación en curso de los decretos ejecutivos núms. 13522 y 13496. Mediante el decreto ejecutivo núm. 13522, firmado el 9 de diciembre de 2009, se estableció una forma cooperativa y productiva de relaciones laborales en todo el poder ejecutivo. También se creó el Consejo Nacional de Relaciones Laborales Federales que presta asesoramiento al Presidente, exigió a todas los órganos federales que establecieran foros para examinar cuestiones vinculadas con las relaciones laborales con el fin de incrementar la colaboración y dar seguimiento a las mejoras logradas en áreas identificadas por quienes participan en los foros, y estableció varios proyectos piloto en los que determinados departamentos del ejecutivo negociarán acerca de ciertas cuestiones. Ya se ha emprendido la aplicación del decreto ejecutivo núm. 13522. Por otra parte, en el decreto ejecutivo núm. 13496, firmado el 30 de enero de 2009, se establece que los contratistas del gobierno federal y sus subcontratistas deberán exhibir anuncios en emplazamientos visibles, tanto en los lugares de trabajo como en sus inmediaciones, en los que se informe a los empleados de sus derechos en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. El Gobierno indica que seguirá promoviendo estos principios importantes, tanto a nivel federal como a nivel estatal.

C. Conclusiones del Comité

762. *El Comité toma nota de que los alegatos del Local 100 y el TWUA se refieren a la ley estatal que restringe el derecho de huelga de los trabajadores del transporte público, y a la aplicación de esa ley a la huelga emprendida por Local 100 del 20 al 22 de diciembre de 2005. Más concretamente, las organizaciones querellantes aluden a la Ley de Empleo Justo para los Empleados Públicos, de 1967 (conocida como la «Ley Taylor», artículo 14 de la Ley de la Función Pública de Nueva York) que veda toda huelga en el sector público*

mediante una prohibición general de las huelgas, de «toda cesación del trabajo de común acuerdo», o incluso de toda «reducción del ritmo de las actividades» en el sector público (párrafo 9 del artículo 201, párrafo 5 del artículo 209 y artículo 210). Las organizaciones querellantes señalan, asimismo, que en la Ley Taylor se estipula un proceso de arbitraje obligatorio en vez del derecho de huelga y se prevén sanciones excesivas por emprender huelgas ilegales, incluido el encarcelamiento de dirigentes sindicales, la imposición de multas cuantiosas y la suspensión del descuento a los empleados y la sucesiva transmisión al sindicato de las cuotas sindicales. En la Ley Taylor también se incluye un requisito según el cual los sindicatos que deseen representar a los trabajadores del sector público en una negociación colectiva deberán declarar por escrito que el sindicato «no tendrá derecho a emprender una huelga contra un gobierno, prestar asistencia para la realización de una huelga de ese tipo o participar en ella, ni tampoco podrá imponer la obligación de realizar una huelga contra un gobierno, prestar asistencia para la realización de una huelga de ese tipo o participar en ella» (apartado b) del párrafo 3 del artículo 207).

763. *El Comité toma debida nota de la respuesta del Gobierno, según la cual si bien en la Ley Taylor se prohíbe a los empleados públicos emprender huelgas, en ella se prevé el establecimiento de un sistema de resolución de conflictos a través del Consejo de Relaciones Laborales del Sector Público, así como procedimientos generales de mediación e investigación, con inclusión de procedimientos especiales de arbitraje vinculante para los trabajadores del transporte. El Gobierno también señala que las organizaciones querellantes no recurrieron al sistema de resolución de conflictos, que en otras ocasiones ha resultado eficaz, antes de emprender la huelga.*

764. *El Comité observa a ese respecto que las organizaciones querellantes alegan que la totalidad de la negociación colectiva se caracterizó por la mala fe del empleador, quien exigió se entablara un proceso de arbitraje incluso antes de intentar resolver el conflicto. De acuerdo con las organizaciones querellantes, los indicios de la mala fe del empleador incluyen el hecho de que éste gastó 1.000 millones de dólares excedentarios horas antes de que el convenio colectivo expirara pero no cedió en lo absoluto durante las negociaciones, envió a representantes que no estaban facultados para negociar en su nombre, y envió a un representante dotado de plena capacidad de negociación tan sólo una hora antes de que el convenio colectivo expirara. El Comité observa además que según el Gobierno, las organizaciones querellantes no hicieron uso del sistema de resolución de conflictos previsto en la Ley Taylor antes de declarar la huelga.*

765. *El Comité recuerda que 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 [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 935]. El Comité recuerda asimismo que toda intervención de las autoridades públicas en conflictos colectivos debe ser compatible con el principio de la celebración de negociaciones libres y voluntarias, para lo cual es menester que los órganos designados para solucionar conflictos entre las partes en negociaciones colectivas sean independientes y que se recurra a ellos voluntariamente, excepto en caso de crisis nacional aguda [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 1004]. El Comité pide al Gobierno que aliente a las partes a adoptar todas las medidas necesarias para la celebración de negociaciones de buena fe en el futuro.*

766. *En cuanto al recurso a procedimientos de arbitraje previa convocación de la huelga, el Comité observa que en la Ley Taylor se establecen estos procedimientos en un contexto de prohibición total de toda huelga en la función pública. Además, las organizaciones querellantes han expuesto sus inquietudes generales en lo referente al respeto y la*

aplicación de laudos definitivos en sus alegatos relativos a un proceso de arbitraje posterior que resultó en dos laudos dictados por el Consejo de Relaciones Laborales del Sector Público; hasta la fecha el empleador no ha ejecutado el laudo pronunciado el 11 de agosto de 2009, pese a una decisión en ese sentido del Tribunal Supremo de Nueva York. El Comité observa que el Gobierno no ha facilitado información alguna sobre la falta de cumplimiento del laudo arbitral pronunciado por el Consejo de Relaciones Laborales del Sector Público el 11 de agosto de 2009, y confía en que el Gobierno adoptará todas las medidas necesarias para la aplicación efectiva de la decisión del Tribunal Supremo relativa a la ejecución del laudo en cuestión. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas que se adopten al respecto.

767. *En lo que respecta a la prohibición general de las huelgas en el sector público, conforme a lo dispuesto en la Ley Taylor, el Comité recuerda que 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,*** *op. cit., párrafo 521]. Si bien 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), el Comité recuerda que el sector del transporte, incluido el transporte metropolitano, no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 576 y 587].*

768. *El Comité toma nota, sin embargo, de que un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo en condiciones de seguridad de las instalaciones [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 607]. El respeto de la obligación de mantener un servicio mínimo de las actividades del metro para satisfacer las necesidades mínimas de la colectividad local no es contrario a los principios de la libertad sindical [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 617]. El Comité recuerda que en la determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen deberían poder participar no sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas. En efecto, ello no sólo permite un ponderado intercambio de puntos de vista sobre lo que en una situación concreta puede considerarse como servicios mínimos limitados a lo estrictamente indispensable, sino que también contribuye a garantizar que el alcance de los servicios mínimos no tenga por resultado que la huelga sea inoperante en la práctica en razón de su escaso impacto, así como a disipar posibles impresiones de las organizaciones sindicales en el sentido de que una acción de huelga se ha visto frustrada en razón de servicios mínimos concebidos demasiado ampliamente y fijados unilateralmente [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 612]. Asimismo, el Comité recuerda que el establecimiento de servicios mínimos en caso de falta de acuerdo de las partes debería corresponder a un órgano independiente [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 613 y 618].*

769. *A la luz de los principios que anteceden, y a pesar de la existencia de un sistema de resolución de conflictos, el Comité considera que las restricciones al derecho de huelga en el sector del transporte, tal como figuran en la Ley Taylor, no son conformes a los principios de la libertad sindical. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno se refiere al sistema federalista de Gobernanza constitucional, el Comité le pide sin embargo que adopte medidas encaminadas a poner la legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical para que únicamente se restrinja el derecho a huelga de 1) los funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado y de 2) los*

trabajadores que presten servicios esenciales en el sentido estricto del término. No obstante, el Gobierno podría, si así lo desea, considerar la posibilidad de prever un servicio mínimo negociado en el sector del transporte público, en consonancia con los principios enunciados más arriba.

770. *El Comité toma nota, asimismo, de que conforme a lo dispuesto en la Ley Taylor, a raíz de la huelga emprendida por las organizaciones querellantes, se les impusieron sanciones por haber violado una orden judicial contra cualquier posible huelga, otorgada por el Fiscal General de Nueva York a petición del empleador. Se impuso una multa de 2,5 millones de dólares a Local 100 por haber realizado una huelga de 60 horas, este sindicato perdió el derecho a la deducción automática de las cuotas sindicales durante 19 meses y su presidente fue encarcelado para cumplir una pena de diez días de cárcel. También se multó a los huelguistas con la deducción de dos días de pago por cada día de huelga. El Comité observa, asimismo, que el Gobierno no puso en entredicho en su respuesta el carácter pacífico y ordenado de la huelga emprendida por Local 100.*

771. *El Comité observa debidamente que las sanciones impuestas guardaban relación con la violación de una orden judicial otorgada con base en el párrafo 1 del artículo 210 de la Ley Taylor, en la que se prohíbe las huelgas en la función pública y que, en el caso en cuestión, es contraria a los principios de libertad sindical.*

772. *El Comité recuerda que, al igual que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, considera que ningún trabajador que participa en una huelga de manera pacífica debe ser condenado con sanciones penales, y que de esta manera no se le puede imponer una pena de prisión: nadie debería poder ser privado de la libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica [véase 358.º informe del Comité de Libertad Sindical, caso núm. 2742, párrafo 279, y* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 672].*

773. *En estas circunstancias, el Comité expresa su profunda preocupación ante la gravedad de las sanciones penales y financieras impuestas a Local 100 en relación con una huelga que duró menos de tres días. El Comité considera que es probable que estas penas hayan perjudicado significativamente los recursos financieros del sindicato, pueden haber afectado sus actividades y su capacidad de representar adecuadamente a sus miembros, y tal vez hayan tenido un efecto intimidatorio en relación con el derecho de sindicación. Por otra parte, el Comité recuerda que debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 475]. En el presente caso, el Comité considera que no se justifica dicha supresión. Por último, respecto de los trabajadores individuales, si bien la deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de la libertad sindical [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 654], el Comité considera que la imposición de sanciones adicionales, como las deducciones salariales superiores al monto correspondiente a los días de huelga, constituye en este caso una sanción por ejercer una huelga legítima. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que adopte medidas sin demora para garantizar que el sindicato reciba una indemnización completa respecto de las sanciones y de la supresión del descuento a los empleados y la sucesiva transmisión al sindicato de las cuotas sindicales, así como para indemnizar al Sr. Toussaint por los diez días de detención de los que fue objeto y a los demás trabajadores huelguistas, por las sanciones adicionales que les fueron impuestas. El Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado de toda evolución a este respecto.*

774. *Por último, el Comité aprecia las iniciativas que el Gobierno ha emprendido a nivel federal para promover la negociación colectiva en la función pública y confía en que el*

Gobierno adoptará las medidas necesarias para promover el pleno respeto de los principios de la libertad sindical en todo el país. El Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado de toda evolución al respecto. El Comité invita al Gobierno a considerar la posibilidad de tomar las medidas necesarias para ratificar los Convenios núms. 87 y 98.

Recomendaciones del Comité

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

a) al tiempo que toma nota de que el Gobierno se refiere al sistema federalista de Gobernanza constitucional, el Comité le pide sin embargo que adopte medidas encaminadas a poner la legislación estatal en conformidad con los principios de la libertad sindical a través de la enmienda de la Ley Taylor, para que únicamente se restrinja el derecho a huelga de 1) los funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado y de 2) los trabajadores que presten servicios esenciales en el sentido estricto del término;

b) el Comité urge al Gobierno a que adopte medidas sin demora para garantizar que el sindicato reciba una indemnización completa respecto de las sanciones y de la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, así como medidas para indemnizar al Sr. Toussaint por los diez días de detención de los que fue objeto y a los demás trabajadores, por las sanciones que les fueron impuestas. El Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado de toda evolución a este respecto;

c) el Comité espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para el cumplimiento efectivo de la decisión del Tribunal Supremo respecto del laudo arbitral del Consejo de Relaciones Laborales del Sector Público;

d) el Comité toma nota de las iniciativas que el Gobierno ha emprendido a nivel federal para promover la negociación colectiva en la función pública y confía en que el Gobierno seguirá adoptando medidas para promover el pleno respeto de los principios de la libertad sindical en todo el país, y

e) el Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado de toda evolución respecto de las recomendaciones que anteceden, y

f) el Comité invita al Gobierno a considerar la posibilidad de tomar las medidas necesarias para ratificar los Convenios núms. 87 y 98.

CASO NÚM. 2516

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Etiopía presentada por
– la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA)
– la Internacional de la Educación (IE) y
– la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan graves violaciones a los derechos sindicales de la ETA, incluida la continua intromisión en su organización interna, lo que ha impedido su normal funcionamiento, así como otros actos de injerencia ejercidos mediante amenazas, despidos, arrestos, detenciones y maltrato a los miembros de la ETA

776. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2010 [véase 357.º informe, párrafos 591 a 628]. Por comunicación de fecha 11 de marzo de 2011, la Internacional de la Educación (IE) envió información complementaria sobre el mismo.

777. El Comité estuvo obligado a aplazar su examen del caso en dos oportunidades [véanse 358.º y 359.º informes, párrafos 7 y 5, respectivamente]. En su reunión de mayo-junio de 2011, el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno en el que señaló que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración (1972), en su próxima reunión podía presentar un informe sobre el fondo del caso, aunque la información o las observaciones solicitadas no se hayan recibido en los plazos señalados [véase 360.º informe, párrafo 5]. Hasta la fecha, el Gobierno no ha respondido a ese llamamiento.

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

A. Examen anterior del caso

779. En su reunión de junio de 2010, el Comité consideró necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre este caso, habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en él y formuló las recomendaciones siguientes [véase 357.º informe, párrafos 4 y 628]:

a) el Comité pide al Gobierno que envíe toda la información pertinente sobre la aplicación práctica de la Proclamación sobre Sociedades y Organizaciones Caritativas;

b) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que la autoridad competente registre la Asociación Nacional de Maestros sin demora, a fin de que los maestros puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones para el fomento y la defensa de los intereses profesionales de los maestros. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado acerca de los progresos realizados a este respecto;

c) el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte las medidas que sean necesarias a fin de garantizar el derecho a la libertad sindical de los funcionarios públicos, incluidos los maestros del sector público. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de la evolución a este respecto;

d) el Comité urge al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación independiente sobre las denuncias de tortura y maltrato de los detenidos, bajo la dirección de una persona que goce de la confianza de todas las partes interesadas y, si se determina que han sido objeto de maltrato, castigue a los culpables y garantice una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto, del resultado de la investigación, así como de los resultados de cualquier otra investigación que se haya llevado a cabo en relación a estos alegatos;

e) el Comité urge nuevamente al Gobierno a iniciar una investigación completa e independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido entre septiembre y noviembre de 2007 contra la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu, la Sra. Elfinesh Demissie y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros de la junta directiva nacional de la AME, así como de otros 50 destacados activistas, a fin de determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de actos similares. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

f) el Comité pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias encaminadas a garantizar el pago de los salarios no abonados a la Sra. Demissie, así como de indemnizaciones o sanciones adecuadas, que constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra futuros actos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

g) el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre la presunta negativa a reintegrar a Woldie Dana y Berhanu Aby-Debissa y que responda sobre el fondo de los alegatos de despido de dos dirigentes sindicales, Nikodimos Aramdie y Beyene Wondewosen;

h) el Comité urge al Gobierno a iniciar una investigación independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido a siete sindicalistas y que comunique una respuesta detallada sobre su resultado;

i) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso, y

j) el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Nuevos alegatos de las querellantes

780. En su comunicación de fecha 11 de marzo de 2011, la IE aporta información complementaria relativa a los obstáculos en el proceso de registro de la Asociación Nacional de Docentes (AND) como asociación profesional, la ausencia de investigaciones independientes y a fondo respecto de las ejecuciones extrajudiciales, los arrestos arbitrarios y la tortura, la presión para cerrar oficinas regionales de los sindicatos y la adopción de nuevas leyes y reglamentaciones que privan a los docentes del sector público de sus derechos sindicales

781. La IE recuerda, en especial, que cuando el Ministro de Justicia le negó el reconocimiento, la AND planteó el caso ante el Tribunal Federal de Primera Instancia de Addis Abeba. El tribunal desestimó el caso por considerar que no se debía demandar al Ministro de Justicia puesto que ya no estaba a cargo de las cuestiones de registro, y que la AND debía dirigirse a un organismo del Estado que aún no se había constituido, de conformidad con la reciente Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas. El 19 de abril de 2010, el Tribunal Federal Supremo confirmó esta decisión.

782. La IE señala que el 2 de febrero de 2010, los representantes de la AND presentaron una nueva solicitud de registro ante el nuevo Organismo gubernamental competente en materia de Sociedades y Organizaciones Caritativas (OSOC). Sin embargo, la petición de registro fue rechazada verbalmente por el OSOC. Ese organismo dio razones semejantes a las proporcionadas por el Ministro de Justicia en diciembre de 2005: la falta de apoyo del Ministro de Educación y de la ETA, y la semejanza de nombres entre la ETA y la AND.

783. Los representantes de la AND pidieron al OSOC que formulara una respuesta por escrito a fin de que la AND pudiera comunicar la cuestión a sus miembros fundadores y presentar una petición a la junta del OSOC. Este organismo rechazó la petición de la AND y, al proceder de esa manera, infringió el artículo 3.3 del decreto núm. 168/2009 sobre sociedades y organizaciones de beneficencia, según el cual, cuando el OSOC rechaza una solicitud de registro debe notificarlo al solicitante por escrito, exponiendo las razones del rechazo. Además, según la IE, al acusar recibo de la petición de la AND respecto de una respuesta oficial, un funcionario a cargo del OSOC aconsejó a los representantes de la AND que le concedieran más tiempo a fin de solucionar la cuestión a través de negociaciones en vez de hacerlo por escrito, pues este procedimiento tardaría más y sería motivo de inconvenientes para ambas partes. El funcionario también demoró la audiencia, quejándose de que estaba demasiado ocupado para dedicar tiempo a la AND.

784. El 16 de marzo de 2010, la AND presentó una petición al director general del OSOC, pero éste se limitó a remitir la cuestión al mismo funcionario quien, a su vez, informó que estaba entrevistando a funcionarios gubernamentales del Ministerio de Educación, dirigentes de la nueva AND, directores y maestros de escuelas, a fin de establecer si estarían dispuestos a apoyar la constitución de un segundo sindicato nacional de docentes. Señaló verbalmente que la respuesta era negativa.

785. El 7 de mayo de 2010, los representantes de la AND pidieron por escrito al director general del OSOC que adoptara las siguientes medidas: 1) ordenar el registro de la AND y expedir un certificado de registro, sin más demoras; o bien 2) informar por escrito a la AND sobre el rechazo de dicho registro, y 3) proporcionar a la AND la dirección de la junta de gobierno del OSOC, a fin de que pueda presentar recurso de apelación. A este respecto, la IE señala que, de conformidad con el artículo 68.2 de la proclamación núm. 621/2009, cuando el OSOC no expida un certificado de personalidad jurídica o no haga saber que no habrá de expedirlo, el solicitante podrá recurrir ante la junta a más tardar 15 días después del plazo previsto en el inciso. A falta de una respuesta escrita del organismo, la AND no pudo ejercer el derecho reconocido en esta disposición.

786. La Internacional de la Educación (IE) informa además que el 28 de agosto de 2010, los miembros fundadores de la AND y 15 delegados regionales de los docentes acordaron suspender provisionalmente los intentos de obtener el registro hasta la formación de un nuevo gobierno. Sin embargo, el 12 de octubre de 2010, la AND reinició sus esfuerzos y tras obtener la dirección del consejo del OSOC, el 20 de octubre de 2010 se dirigió a la junta para presentar un escrito de apelación. Las querellantes alegan que cuando los representantes de la AND pidieron a la subsecretaria asistente del director general, quien aceptó la carta de apelación, que firmara y pusiera el sello de la junta en una copia de dicho escrito de modo que pudiera servir como recibo de la presentación, esa funcionaria recibió un llamado, al parecer desde el mismo organismo, tras el cual procedió a borrar el sello estampado y devolvió la carta a los representantes de la AND con el sello anulado sin dar más explicaciones. La AND considera que la subsecretaria fue intimidada.

787. La IE señala que tras fallidos intentos de los representantes de la AND para reunirse con miembros del OSOC, el 24 de diciembre de 2010 se les informó de que la AND estaba sometida a investigación por la Oficina del Defensor del Pueblo y de que debían aguardar los resultados pertinentes. Los funcionarios del OSOC informaron a los representantes de

la AND de que no tenían competencia para abordar casos sometidos a investigación por el Defensor del Pueblo o la Comisión de Derechos Humanos, y que la AND podía recibir una respuesta por escrito del OSOC con arreglo a las conclusiones y recomendaciones de la Oficina del Defensor del Pueblo. Los funcionarios del OSOC advirtieron a los representantes de la AND de que no se presentaran en las oficinas del OSOC a menos que recibieran un llamado o comunicación oficial para hacerlo. La AND opina, sin embargo, que se trata de una nueva táctica de dilación para evitar que la AND plantee el caso ante los tribunales, pues todavía no se habrían completado los pasos previstos para ello por la legislación. Los representantes de la AND consideran que esta táctica tiene por finalidad desgastar a la AND y hacer que los docentes abandonen su lucha por el establecimiento de un sindicato independiente.

788. La IE señala que por lo que respecta a una de las exigencias para el registro, la AND había habilitado oficinas temporales en algunas regiones seleccionadas, teniendo en cuenta que debe existir por lo menos una oficina en cada región de origen de los miembros fundadores. Por consiguiente, las oficinas se encuentran en las siguientes regiones: Addis Abeba, como sede central, Hawassa, Arba-Minch, Ambo, Harar, Dire-Dewa, Baher-Dar, Gonder, Korem y Alemata. Algunas de esas oficinas se hallan en propiedades privadas alquiladas o en casas privadas de los sindicalistas más comprometidos en su labor.

789. La IE indica que los representantes de la AND se enfrentan a dos problemas principales a este aspecto En primer lugar, se hallan sometidos a la vigilancia de los agentes gubernamentales de seguridad. La IE se queja porque el acoso ejercido por los agentes de seguridad y las autoridades gubernamentales se ve aumentado parcialmente a petición del nuevo liderazgo de la ETA. Su propósito es intimidar a los docentes para que suspendan sus contactos con la AND y por consiguiente obligarlos a abandonar su demanda de larga data respecto de la constitución de un sindicato independiente. En segundo lugar, los propietarios piden como mínimo un adelanto de seis meses de alquiler que aumentan, ocasionalmente, hasta montos que la AND no puede abordar mientras no tenga registro de sindicato docente. Además, las fuerzas de seguridad han forzado indirectamente a algunos propietarios a solicitar licencias para demostrar con qué fines la AND utiliza sus oficinas. Por lo tanto, la AND se ve obligada a mudar a menudo algunas de sus oficinas e inclusive a cerrar otras. También se ve obligada a hacerlo porque se ha aconsejado a sus representantes que estén alerta, ya que bajo el pretexto de allanar oficinas que no disponen de autorización, los agentes de seguridad y la policía podrían servirse de la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas, núm. 621/2009, y de la Proclama sobre Antiterrorismo, núm. 652/2009, como excusa legal para acusar a los representantes de la AND de violar la legislación en vigor; asimismo pueden penetrar en las oficinas de la AND en búsqueda de pruebas para justificar sus acciones y confiscar documentos y equipo de las oficinas, como lo han hecho reiteradamente con la antigua ETA. Además, los docentes de la AND y sobre todo sus miembros más importantes temen que los agentes de seguridad, en colaboración con la policía, pueda acusarlos de delitos inventados, como ya ha sucedido en el pasado en relación con varios colegas de la ETA.

790. La IE alega asimismo que a pesar de las reiteradas peticiones formuladas por el Comité de Libertad Sindical, el Gobierno no ha llevado a cabo investigaciones independientes sobre las ejecuciones extrajudiciales, los arrestos arbitrarios y los actos de tortura contra detenidos. La IE se refiere en especial al asesinato, cometido el 8 de mayo de 1997, del Sr. Assefa Maru, director general adjunto de la antigua ETA y miembro del Comité Ejecutivo del Consejo de Derechos Humanos de Etiopía (caso núm. 1888), y a la tortura y los malos tratos infligidos mientras se hallaban bajo arresto contra los siguientes sindicalistas: Meqcha Mengistu, Anteneh Getnet, Tilahun Ayalew, Bernahu Aba-Debissa, Woldie Dana y Kassahun Kebede. Con respecto a estos sindicalistas, la IE aporta la siguiente información:

— Meqcha Mengistu, presidente de la antigua rama de la ETA y coordinador del Programa EI/ETA EFAIDS, todavía no ha sido reintegrado a su trabajo tras su liberación;

— Anteneh Getnet, Tilahun Ayalew y Berhanu Aba-Debissa siguen desaparecidos. Sus respectivas familias nunca obtuvieron indemnización por la carencia de medios de supervivencia durante el período de detención;

— Woldie Dana se reintegró a su trabajo, y

— Kassahun Kebede abandonó el país poco después de su liberación, en julio de 2007.

791. La IE alega asimismo que Kinfe Abate, Wondewosen Beyene y Nikodimos Aramdie, activistas en la antigua ETA, fueron despedidos en razón de sus actividades sindicales, y que la Sra. Elfinesh Demissie, suspendida por 36 días, no ha cobrado su salario o percibido indemnización a pesar de la recomendación del Comité en ese sentido.

792. La IE señala que el Gobierno todavía no ha dado inicio a la modificación de la Proclamación sobre los Funcionarios Públicos, núm. 377/2004, del 26 de febrero de 2004, ni de la Proclamación sobre el Trabajo, como lo pidió la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a fin de garantizar el derecho de los funcionarios públicos, incluidos los docentes de las escuelas públicas, a constituir sindicatos y a adherir a los mismos.

793. La IE señala que además de la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas, núm. 621/2009, se promulgaron otros textos legislativos que constituyeron nuevas violaciones de los derechos consagrados en la Constitución de la OIT, ratificada por Etiopía. Entre ellos figuran la reglamentación del Consejo de Ministros núm. 168/2009 sobre sociedades y organizaciones caritativas, a fin fortalecer la proclamación núm. 621/2009 y la Proclamación sobre Antiterrorismo, núm. 652/2009 que otorga facultades absolutas a la policía y los agentes de seguridad, permitiéndoles la adopción de cualquier medida contra una persona u organización sospechosa de terrorismo. Como resultado de ello, muchos docentes han tomado distancia de las actividades sindicales por temer que tales actividades puedan ser consideradas políticas o relacionadas con asuntos gubernamentales. Por último, la IE alega que según la *Ruling Party Publication for the Senior Cadres*, que es un libro con directrices políticas publicado por el Frente Democrático y Revolucionario del Pueblo Etíope (EPRDF), en el país no se permite la actuación de ningún sindicato u organización civil independiente.

794. La IE termina afirmando que el Gobierno de Etiopía no ha adoptado ninguna medida para garantizar el derecho de los empleados públicos, entre ellos los docentes, a defender sus intereses profesionales a través de negociaciones colectivas neutrales.

C. Conclusiones del Comité

795. *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la última vez que examinó este caso, el Gobierno no haya proporcionado nueva información ni respondido a los alegatos de las organizaciones querellantes aunque se lo ha invitado en varias ocasiones incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. Por lo tanto, el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte una actitud más cooperativa en el futuro.*

796. *En estas circunstancias, y de conformidad con las normas de procedimiento aplicables [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su*

184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo del caso sin contar con la información que esperaba recibir del Gobierno.

797. *El Comité recuerda al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra, para poder realizar un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

798. *En primer lugar, el Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegaciones sobre la denegación a los docentes del sector público del ejercicio de sus derechos de afiliación sindical en virtud de la legislación nacional; a la negativa de registrar a la AND (antiguamente, ETA) y a la injerencia en su administración y actividades; y al acoso, arresto, detención y malos tratos infligidos a los docentes en relación con su afiliación, primero a la ETA y en la actualidad a la AND. El Comité recuerda asimismo que se han examinado muy graves alegatos sobre violaciones de la libertad sindical debido a la injerencia gubernamental en la administración y funcionamiento de la ETA, así como al asesinato, arresto, detención, hostigamiento, despido y traslado de miembros y dirigentes de la ETA desde noviembre de 1997 (véase el caso núm. 1888).*

799. *El Comité toma nota de la información presentada por la IE. En relación con el registro de la AND (recomendación b)), el Comité recuerda que el Gobierno se ha referido con anterioridad a la recientemente adoptada Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas, que ha establecido el OSOC como autoridad encargada del registro, y en este sentido señala que la AND podría someter su petición de registro al OSOC y, en caso de denegación, un recurso de queja ante el tribunal. El Comité toma nota con profunda preocupación de la información presentada por la IE según la cual, a pesar de los numerosos intentos al respecto efectuados ante el OSOC y su junta de gobierno, aún no se ha concedido registro a la AND. El Comité indica que a falta de una comunicación oficial señalando que el registro ha sido denegado e informando sobre las razones pertinentes, la AND no puede presentar una queja al tribunal. El Comité lamenta profundamente que transcurridos tres años desde que se presentó la solicitud de registro, éste no haya sido acordado a la organización. Recuerda que el derecho al reconocimiento mediante el registro oficial es un aspecto esencial del derecho de sindicación ya que ésta es la primera medida que deben adoptar las organizaciones de empleadores y de trabajadores para poder funcionar eficazmente y representar adecuadamente a sus miembros [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quita edición, 2006, párrafo 295]. El Comité llama nuevamente la atención del Gobierno sobre su obligación de garantizar que este derecho se respeta tanto en la legislación como en la práctica. Al mismo tiempo que toma nota de que esta cuestión es actualmente objeto de examen por el Defensor del Pueblo, el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la autoridad competente registre la AND sin demora, a fin de que los maestros puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones para el fomento y la defensa de sus intereses profesionales. Urge al Gobierno a que lo mantenga informado a este respecto.*

800. *Respecto de la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas (recomendación a)), el Comité señala que en su informe para la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Gobierno indica que la ley fue promulgada tras exhaustivas discusiones públicas con la participación de todos los interesados, y que entró en vigor al finalizar el plazo acordado a las asociaciones y distintas sociedades caritativas para cumplir con todas sus*

exigencias. Según el Gobierno, la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas tiene por finalidad mejorar la participación de las organizaciones de la sociedad civil en los esfuerzos de desarrollo que lleva a cabo el país; define y reglamenta con claridad las sociedades y organizaciones caritativas y establece las salvaguardas necesarias y el debido proceso en el marco de los esfuerzos de democratización; y ningún sindicato o asociación relacionada ha formulado quejas por considerarse menoscabado o controlado por la nueva ley. El Comité señala que en sus observaciones de 2010, la Comisión de Expertos tomó nota con preocupación de que la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas establece un permanente y estrecho control de las organizaciones establecidas con arreglo a ella y brinda a las autoridades gubernamentales facultades discrecionales para injerirse en el registro, la administración interna y la disolución de las organizaciones de que se trate que correspondan a su ámbito de competencia, de modo que parece abarcar a los funcionarios públicos, entre ellos los docentes, y que varias disposiciones de la proclamación plantean problemas en materia de compatibilidad con el Convenio. Por consiguiente, el Comité urge firmemente al Gobierno a que, sin demora, adopte las medidas necesarias para garantizar que la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas no se aplica a las organizaciones de trabajadores y empleados, y que estas organizaciones gozan de un eficaz reconocimiento a través de legislación plenamente conforme con el Convenio. El Comité pide al Gobierno que le proporcione información sobre todas las medidas que adopte a este respecto.

801. *El Gobierno toma nota asimismo de la declaración de la IE de que la reglamentación núm. 168/2209 del Consejo de Ministros sobre las sociedades y organizaciones caritativas para fortalecer la Proclamación sobre Antiterrorismo, núm. 652/2009, así como la publicación del partido gubernamental destinada a los cuadros superiores, según las cuales en Etiopía no se permite la actuación de sindicatos u organizaciones civiles no independientes, infringe además los derechos consagrados en virtud de los convenios de la OIT que Etiopía ha ratificado. El Comité expresa su preocupación respecto de la alegación de que la Proclamación sobre Antiterrorismo concedió un poder absoluto a la policía y los agentes de seguridad, facultándolos a adoptar todo tipo de medidas contra una persona u organización sospechosas de actividades de terrorismo. El Comité también toma nota de que la IE también afirma que el Gobierno aún no ha iniciado la enmienda a la Proclamación sobre los Funcionarios Públicos, núm. 377/04 de 26 de febrero de 2004, ni de la Proclamación sobre el Trabajo, según la petición formulada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a fin de asegurar el derecho de los empleados públicos, entre ellos los docentes del sector público, a constituir sindicatos y a adherir a los mismos. El Comité urge al Gobierno a que le proporcione toda la información pertinente sobre la aplicación en la práctica de la reglamentación del Consejo de Ministros para fortalecer la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas, así como sobre la Proclamación sobre Antiterrorismo, núm. 652/2009. Pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la legislación en vigor en general, y la Proclamación sobre Antiterrorismo en particular, no se utilizan en la práctica para intimidad y acosar a los sindicalistas. El Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar la plena garantía de los derechos de libertad sindical de los empleados públicos, entre ellos los docentes del sector público. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado sin demora sobre todas las medidas que adopte en este sentido.*

802. *El Comité lamenta profundamente tomar nota de la alegación de las querellantes de que el Gobierno no ha llevado a cabo investigaciones independientes sobre las ejecuciones extrajudiciales, los arrestos arbitrarios y los actos de tortura durante los períodos de detención (recomendación e)). Por lo tanto, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación independiente sobre las denuncias de tortura y*

maltrato de los detenidos, bajo la dirección de una persona que goce de la confianza de todas las partes interesadas y, si se determina que han sido objeto de maltrato, sancione a los culpables y garantice una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado sin demora sobre las medidas que adopte a este respecto, sobre los resultados de la investigación, así como sobre toda otra investigación que se haya llevado a cabo en relación con estas alegaciones.

803. *En cuanto a los casos de despidos y suspensiones (recomendaciones f) y g)), el Comité toma nota con preocupación de las alegaciones de las organizaciones querellantes de que, salvo por lo que respecta a Woldie Dana, quien ha sido reintegrado en su puesto de trabajo, otros sindicalistas no lo han sido. En especial, la IE alega que Kinfe Abate, Wonderwosen Beyene y Nikodimos Aramdie no han beneficiado del reintegro a sus puestos de trabajo ni han recibido indemnización. En este sentido, el Comité recuerda que por lo que respecta al despido en 1995 de Kinfe Abate, había pedido previamente a las organizaciones querellantes que aportaran información pertinente y pormenorizada sobre este despido [véase 353.er informe, párrafo 1010]. El Comité invita nuevamente a las organizaciones querellantes a proporcionar más información a este respecto. El Comité toma nota además de que según la IE, Berhanu Aby-Debissa sigue desaparecido. En estas circunstancias, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que proporcione información sin demora sobre la supuesta negativa de reintegro de Nikodimos Aramdie y de Wondewosen Beyene.*

804. *Lamentando tomar nota de que según la IE, la Sra. Elfinesh Demissie todavía no ha percibido los salarios perdidos durante los 36 días de suspensión ilegal, el Comité urge al Gobierno a que sin demora tome las medidas necesarias encaminadas a garantizar el pago de los salarios no abonados a la Sra. Demissie, así como de indemnizaciones o penalidades adecuadas que constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra futuros actos de discriminación antisindical. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado sin demora a este respecto.*

805. *El Comité lamenta tomar nota de las nuevas alegaciones sobre acoso, presentadas por la IE, que incluyen la vigilancia e intimidación de las actividades de la AND. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto. También urge una vez más al Gobierno a que inicie una investigación completa e independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido entre septiembre y noviembre de 2007 contra las Sras. Berhanework Zewdie, Aregash Abu, Elfinesh Demissie y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros del Consejo Directivo de la organización querellante; así como contra otros 50 destacados activistas, a fin de deslindar responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

806. *El Comité urge nuevamente al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente sobre las alegaciones de actos de acoso contra siete sindicalistas que ocurrieron entre febrero y agosto de 2008, y a que le proporcione una respuesta pormenorizada sobre sus resultados.*

807. *El Comité llama la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos del presente caso.*

Recomendaciones del Comité

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

a) el Comité lamenta profundamente que a pesar del tiempo transcurrido desde que examinó este caso por última vez, el Gobierno no haya proporcionado nueva información ni respondido a las alegaciones de las partes querellantes, aunque se lo ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;

b) el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para asegurar que la autoridad competente registre sin demora a la AND, a fin de que los docentes puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones para el fomento y la defensa de sus intereses profesionales. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado acerca de los progresos realizados a este respecto;

c) el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias sin demora, para garantizar que la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas no se aplica a las organizaciones de trabajadores o de empleadores y que estas organizaciones gozan de un reconocimiento eficaz a través de una legislación en plena conformidad con el Convenio. El Comité pide al Gobierno que le proporcione información sobre todas las medidas que adopte a este respecto;

d) el Comité urge al Gobierno a que le proporcione toda la información pertinente sobre la aplicación en la práctica de la reglamentación del Consejo de Ministros destinada a fortalecer la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas, así como sobre la Proclamación sobre Antiterrorismo, núm. 652/2009. Pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurarse de que la legislación existente en general, y la Proclamación sobre Antiterrorismo en particular, no se utilizan en la práctica para intimidar y acosar a los sindicalistas y que lo mantenga informado sobre todas las medidas que adopte al respecto;

e) el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar la plena garantía de los derechos de libertad de sindicación de los empleados públicos, entre ellos los docentes del sector público, y que lo mantenga informado de los avances que se realicen a este respecto;

f) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación independiente sobre las denuncias de tortura y maltrato de los detenidos, bajo la dirección de una persona que goce de la confianza de todas las partes interesadas, y si se determina que han sido objeto de maltrato, sancione a los culpables y garantice una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado sin demora de las medidas adoptadas a este respecto y del resultado de la investigación, así como de los resultados de cualquier otra investigación que se haya llevado a cabo en relación con estas alegaciones;

g) el Comité invita una vez más a las organizaciones querellantes a que proporcionen informaciones adicionales sobre el despido en 1995 del Sr. Knife Abate;

h) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que le proporcione información sin demora sobre la presunta negativa a reintegrar a los sindicalistas Nikodimos Aramdie y Wondewosen Beyene;

i) el Comité urge al Gobierno a que sin demora adopte las medidas necesarias para garantizar el pago de los salarios no abonados a la Sra. Demissie, así como de indemnizaciones o penalidades adecuadas que constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra futuros actos de discriminación antisindical. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado sin demora a este respecto;

j) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre las nuevas alegaciones de acoso ejercido contra activistas de la AND, presentadas por la Internacional de la Educación;

k) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que inicie una investigación completa e independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido entre septiembre y noviembre de 2007 contra la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu, la Sra. Elfinesh Demissie y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros del consejo ejecutivo nacional de la organización querellante, así como contra otros 50 destacados activistas, a fin de deslindar responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

l) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que realice una investigación independiente sobre los alegatos de acoso contra siete sindicalistas, ocurrido entre febrero y agosto de 2008 y a que proporcione una respuesta pormenorizada sobre sus resultados;

m) el Comité llama la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos del presente caso, y

n) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del presente caso.

CASO NÚM. 2723

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Fiji presentadas por
– la Internacional de la Educación (IE)
– la Asociación de Docentes de Fiji (FTA)
– el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU) y
– la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: despido de un dirigente sindical del sector de la educación pública, acoso antisindical persistente e injerencia en asuntos internos de los sindicatos

809. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2010 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 358.º informe, párrafos 523-558, aprobado por el Consejo de Administración en su 309.ª reunión (noviembre de 2010)].

810. Las organizaciones querellantes presentaron nuevos alegatos sobre el caso por comunicaciones de fecha 18 de febrero y 10 de marzo de 2011. La Confederación Sindical Internacional (CSI) se adhirió a la queja y presentó información adicional por comunicaciones de fechas 1.º y 8 de agosto y 1.º y 4 de noviembre de 2011. El Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU) se adhirió a la queja y presentó información adicional por comunicación de fecha 23 de septiembre de 2011.

811. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de mayo-junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que, de conformidad con la norma de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

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

A. Examen previo del caso

813. En su anterior examen del caso, en noviembre de 2010, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 358.º informe, párrafo 558]:

a) teniendo en cuenta los cambios en el sistema judicial de Fiji y la aparente ausencia de cualesquiera garantías constitucionales, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar la inmediata reincorporación del Sr. Koroi en su antiguo cargo de director de escuela, sin pérdida de salarios o prestaciones, y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación;

b) el Comité insta al Gobierno a que se abstenga de toda otra injerencia en los asuntos internos de la FTA y a que permita que el Sr. Koroi, como representante legítimo de la

misma, ejerza sus funciones de representación en los foros pertinentes, incluidos el Foro sobre Educación, el Consejo de Registro de los Docentes de Fiji, el Comité Consultivo Conjunto y el Consejo de Personal;

c) el Comité invita a las organizaciones querellantes a que aporten toda otra información de interés e insta al Gobierno a que responda plenamente y sin demoras a los alegatos sobre actos de violencia perpetrados contra dirigentes sindicales y de discriminación antisindical;

d) el Comité pide igualmente al Gobierno a que responda de manera detallada a los más recientes alegatos relativos a restricciones en materia de reuniones sindicales, libertad de movimiento de los sindicalistas y de afiliación sindical, derecho de expresar opiniones en la prensa y la desaparición de entidades representativas o de su composición tripartita;

e) dada la gravedad de las alegaciones de las organizaciones querellantes y a falta de un panorama completo de la situación en el terreno, el Comité invita al Gobierno a que acepte el envío de una misión consultiva tripartita de la OIT para esclarecer los hechos y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas en un marco de respeto de los principios de libertad sindical, y

f) el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

Alegatos de discriminación antisindical contra el Sr. Koroi

814. En sus comunicaciones de fecha 18 de febrero y 10 de marzo de 2011, las organizaciones querellantes, a saber, la Internacional de la Educación (IE) y la Asociación de Docentes de Fiji (FTA), indican que sigue vigente el despido del presidente de la FTA, el Sr. Tevita Koroi, de su cargo de director de escuela. Acogen con agrado las recomendaciones que el Comité formuló en noviembre de 2010, en las que se solicita la inmediata reincorporación del Sr. Koroi en su cargo de funcionario en la administración pública de Fiji. En diciembre de 2010, la FTA transmitió las recomendaciones del Comité al presidente y al secretario permanente de la Comisión del Servicio Público de Fiji (PSC), así como al secretario permanente de Trabajo y Relaciones Laborales, y en enero de 2011 envió una carta oficial con fines de seguimiento. Las organizaciones querellantes declaran que los representantes de la FTA celebraron una audiencia sobre la cuestión con el secretario permanente de la PSC, quien les informó verbalmente que la PSC solicitaría, en primer lugar, la opinión jurídica de la Fiscalía General respecto de las recomendaciones del Comité. En su comunicación de fecha 10 de marzo de 2011, las organizaciones querellantes indican que, por medio de una carta de fecha 22 de febrero de 2011, la PSC rechazó la solicitud de reincorporación del Sr. Koroi, presentada por la FTA, afirmando que la presente queja no guarda relación alguna con su despido.

815. Respecto del argumento que el Gobierno expuso en su respuesta, según el cual el Sr. Koroi aún no ha agotado los procedimientos de apelación de la PSC en lo que respecta a su despido, efectivo a partir del 30 de abril de 2009, las organizaciones querellantes reiteran el orden de los acontecimientos en Fiji en aquel entonces, y señalan en particular que la Constitución de Fiji fue abrogada el 10 de abril y que el Comité de Apelación de la PSC, al igual que los tribunales y todas las demás vías para la solicitud de reparaciones, habían quedado invalidadas, por lo que el procedimiento de mediación a través del Ministerio de Trabajo era la única opción disponible. En su opinión, es incorrecto afirmar que no se han agotado las vías de recurso cuando el sistema no dispone de tales mecanismos. Las organizaciones querellantes también refutan que el Gobierno «ha debido ocuparse del Sr. Koroi en varias oportunidades en relación con su participación en actividades políticas y con la realización de declaraciones públicas», puesto que éste no ha recibido de la PSC ninguna comunicación oficial, verbal o escrita, al respecto.

816. Las organizaciones querellantes subrayan que el Sr. Koroi es el presidente de una asociación de más de 70 años de antigüedad y cuyos ex presidentes han sido todos funcionarios públicos que ejercieron los mismos poderes consagrados en el mismo Código de Conducta de la PSC, la misma Ley de Sindicatos y la misma normativa pertinente, sin que ninguno de ellos hubiera sido sancionado. Los predecesores del Sr. Koroi, que también representaron a la asociación en foros públicos y reuniones del sector educativo y de la sociedad civil, así como los ex presidentes de otros sindicatos del sector público, posteriormente se convirtieron en altos funcionarios de Gobierno, diplomáticos o ministros, pese a haber participado activamente en la promoción de la democracia.

817. De acuerdo con las organizaciones querellantes, el Sr. Koroi era uno de los directores de escuela más ejemplares, de mayor antigüedad y más exitosos del país cuando fue despedido y había ejercido el cargo de director de escuela durante 20 años, en los cuales demostró sus dotes de administrador académico capaz de convertir escuelas desiertas, derrochadoras y con resultados académicos bajos en instituciones dinámicas, caracterizadas por su disciplina. Cuando fue nombrado director de escuela, en 1988, el Sr. Koroi era el director de escuela más joven de la época, así como el presidente más joven en la historia de la FTA. Los logros del Sr. Koroi en el ámbito de la educación secundaria en Fiji hablan por sí solos y fueron obtenidos en el marco del mismo sistema que ahora se ha vuelto en su contra.

818. Las organizaciones querellantes subrayan que siempre que el Sr. Koroi participa en acontecimientos públicos fuera de la escuela lo hace en calidad de presidente de la asociación y no de director de escuela. Asimismo, no aprovecha de su cargo de presidente de la FTA en detrimento de sus funciones de director de escuela y diferencia claramente entre ambos, ateniéndose a procedimientos claros al ocuparse de diferentes cuestiones. Las organizaciones querellantes también afirman que el Sr. Koroi es plenamente consciente de la normativa que rige su función de director de escuela, en particular en la escuela de la que se trata, y de aquella que lo protege en calidad de dirigente sindical. Con referencia a la declaración que el presidente de la PSC realizó en su carta de fecha 22 de febrero de 2011 y según la cual el Sr. Koroi «se pronunció en contra del Gobierno» durante una reunión del Movimiento para la Democracia, celebrada el 5 de diciembre de 2008, las organizaciones querellantes niegan rotundamente ese alegato y nuevamente subrayan que el Sr. Koroi no habló en calidad director de escuela sino de presidente de la FTA y no se dirigió a un grupo de estudiantes sino de sindicalistas, dirigentes de la sociedad civil, políticos y dirigentes comunitarios que deseaban el pronto restablecimiento de la democracia en Fiji; la reunión no se celebró en horas de clase ni en las instalaciones de la escuela, sino durante las vacaciones escolares y en la sede de la FTA. En su opinión, la declaración según la cual el Sr. Koroi actuó más allá de sus competencias en calidad de dirigente sindical y funcionario público carece de fundamentos, puesto que sus predecesores sentaron precedentes a ese respecto.

Alegatos relativos a otras violaciones graves de los derechos sindicales

819. Las organizaciones querellantes IE y FTA, por comunicación de fecha 18 de febrero de 2011, y la CSI — nueva organización querellante en este caso —, por comunicaciones de fechas 1.º y 8 de agosto de 2011, presentan nuevos alegatos relativos a: i) agresión, acoso, intimidación y arresto de sindicalistas por haber ejercido su derecho a la libertad sindical; ii) los derechos sindicales y civiles a la libertad de expresión, el acceso a los medios de comunicación y la libertad de asamblea; y iii) el ataque del Gobierno a los derechos sindicales por decreto ejecutivo.

Agresión, acoso, intimidación y arresto de sindicalistas

820. Las organizaciones querellantes denuncian una serie de actos de agresión, acoso, intimidación y arresto de sindicalistas por haber ejercido su derecho a la libertad sindical. En orden cronológico, se alega que cerca de las 21.00 horas del 10 de febrero de 2011, el Sr. Anand Singh, un abogado reconocido, fue transportado de su domicilio a los cuarteles militares para ser interrogado en relación con rumores de amenazas al régimen. Esa misma noche se detuvo de la igual manera a dos ciudadanos más, como mínimo.

821. Las organizaciones querellantes alegan, en particular, que el Gobierno ha agredido y acosado en repetidas ocasiones al dirigente sindical de mayor rango en Fiji, el Sr. Félix Anthony, secretario nacional del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) y secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de Fiji. Indican que, cerca de las 20.00 horas del 12 de febrero de 2011, tres oficiales militares uniformados sacaron de su casa al Sr. Anthony y lo transportaron a los cuarteles militares en Lautoka. Durante el trayecto, los oficiales lo amenazaron, realizaron amenazas contra su familia y lo interrogaron repetidamente acerca de si tenía conocimiento de algún plan para derrocar al Gobierno y si apoyaba al régimen en funciones. El Sr. Anthony negó tener conocimiento de tal plan. Cerca de las 22.00 horas lo condujeron hasta su casa y le advirtieron que la próxima vez podrían sucederle cosas peores. El 18 de febrero de 2011, se notificó al Sr. Anthony de que el primer ministro deseaba entrevistarse con él en un molino de azúcar en Ba, en la zona oeste de Fiji. El Sr. Anthony acudió a la reunión acompañado de dos dirigentes sindicales de alto nivel. En la reunión se lo acusó de ser el causante de problemas en los molinos de azúcar y, durante un recorrido por las instalaciones en compañía de oficiales del molino, le fueron señalados algunos de los problemas, incluida la modernización fallida del molino — una cuestión en la que el sindicato no intervino —. De acuerdo con las organizaciones querellantes, a continuación se les ordenó que condujeran hasta Namaka, en donde fueron convocados a una oficina para reunirse con oficiales militares. Después de una breve discusión, los soldados golpearon al Sr. Anthony y a los otros dirigentes sindicales que estaban presentes. Las agresiones físicas y verbales continuaron durante aproximadamente dos horas. Las organizaciones querellantes declaran que a continuación se los condujo a los cuarteles militares en el aeropuerto de Namaka, a una hora de camino de Ba, en donde el Sr. Anthony y sus colegas volvieron a ser agredidos por personal militar vestido de civil. Como consecuencia de la paliza, el Sr. Anthony sufrió daños al tímpano. Por su parte, los otros dos dirigentes sindicales sufrieron heridas físicas que también requirieron de atención médica. Cerca de las 21.30 horas finalmente fueron puestos en libertad bajo amenaza de más actos de violencia en el futuro. El 2 de marzo de 2011, el secretario general de la CSI informó a la OIT de estos incidentes y solicitó su intervención inmediata, por lo que al poco tiempo el Secretario General de la Organización escribió una carta al Gobierno de Fiji para expresar su profunda preocupación, pedir al Gobierno que investigara el incidente y le transmitiera toda información al respecto, y señalar que el Comité de Libertad Sindical había recomendado que una misión tripartita visitara Fiji, recomendación que la OIT respaldaba plenamente. Las organizaciones querellantes subrayan que no se ha adoptado medida alguna en respuesta a la carta e informan que el 1.º de abril de 2011, mientras el Sr. Anthony almorzaba con sus amigos, el oficial militar responsable de la primera agresión lo abordó para advertirle frente a sus amigos de agresiones futuras. El acoso a los sindicalistas por parte del Gobierno provisional continuó cuando el Sr. Anthony intentó participar en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2011. El Gobierno no depositó los poderes del Sr. Anthony, quien había sido nominado por el FTUC — el organismo sindical más representativo — para representar a los trabajadores de Fiji en la Conferencia. La Comisión de Verificación de Poderes examinó una protesta al respecto presentada por la CSI y concluyó que:

> El propio Gobierno admite que hizo deliberadamente caso omiso de la designación presentada por la organización que el mismo había consultado para proceder a la designación

> de la delegación. Según ya recalcó la Comisión en el pasado, los gobiernos deben aceptar las propuestas de las organizaciones más representativas en cuanto a las personas que desean ver designadas en calidad de delegados de los empleadores y de los trabajadores respectivamente. Su negativa a proceder de esta manera constituye una violación palmaria de la obligación prevista en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

La Comisión de Verificación de Poderes concluyó que las acciones del Gobierno «suscita[n] dudas en cuanto a la imparcialidad del Gobierno en relación con [el] FTUC, considerando las alegaciones de que hay un deterioro de los derechos sindicales en el país». Las organizaciones querellantes coinciden con la conclusión de la Comisión de Verificación de Poderes, según la cual la decisión de negarle al Sr. Anthony los poderes necesarios para asistir a la Conferencia Internacional del Trabajo probablemente se adoptó como represalia por haber ejercido derechos sindicales fundamentales en Fiji. En su más reciente comunicación, la CSI condena el alegado arresto el 4 de noviembre de 2011 del Sr. Felix Anthony, su detención sin cargos y el registro por la policía de su despacho y de su hogar.

822. Además, las organizaciones querellantes alegan que inmediatamente después de la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, un grupo de oficiales militares agredió al Sr. Mohammed Khalil, presidente de la filial de Ba del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Otros Trabajadores de Fiji. El 22 de junio de 2011, alrededor de las 21.00 horas, dos oficiales militares agredieron al Sr. Khalil y lo acusaron de ser un mandamás sindical. Lo obligaron a revolcarse en el lodo, lo pisotearon y lo arrastraron frente a sus colegas y a otros testigos. Los oficiales del ejército condenaron al Sr. Khalil y al Sr. Anthony (quien no estaba presente en ese momento) por sus actividades de promoción sindical y, mientras lo golpeaban, le exigieron que presentara su renuncia al sindicato a más tardar a las 15 horas del día siguiente, antes de emprender su turno habitual, o lo someterían nuevamente al mismo trato. El Sr. Khalil no renunció. En la opinión de las organizaciones querellantes, la agresión al Sr. Khalil no sólo constituye una grave violación, sino que la paliza que recibió fue una represalia por las declaraciones que efectuara su colega, el Sr. Anthony, en la Conferencia Internacional del Trabajo y, por consiguiente, constituye otra violación grave de la libertad sindical.

823. Las organizaciones querellantes también denuncian que, el 3 de agosto de 2011, el Sr. Daniel Urai, presidente del FTUC y secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias de Hotelería, Restauración y Turismo (NUHCTIE), y Nitin Goundar, un coordinador del NUHCTIE, fueron detenidos e interrogados en la estación de policía de Nadi. Se los acusó de participar en «reuniones ilegales», aparentemente como consecuencia de haberse reunido con sindicalistas y haberlos asesorado respecto de negociaciones colectivas pendientes con la dirección de un hotel. El 4 de agosto fueron puestos en libertad bajo fianza y se programó una audiencia para el 31 de octubre de 2011. Las organizaciones querellantes también denuncian que el 29 de octubre de 2011, el Sr. Urai fue detenido nuevamente, esta vez en el aeropuerto cuando volvía de la reunión de Jefes de Gobierno de la Commonwealth en la ciudad de Perth en Australia, donde habló en voz alta contra las violaciones de los derechos humanos y sindicales pertetuadas por el Gobierno de Fiji. Aunque ningún cargo ha sido retenido, el Sr. Urai sigue detenido. A juicio de las organizaciones querellantes el arresto de sindicalistas por llevar a cabo actividades sindicales constituye una grave violación del derecho a la libertad sindical.

Libertad de asamblea, libertad de expresión y acceso a los medios de comunicación

824. De acuerdo con las organizaciones querellantes, el reglamento de emergencia pública (PER) en vigor desde abril de 2009 ha sido renovado cada mes, otorgándose poderes ilimitados al Gobierno para prohibir las reuniones, pese a que no se ha registrado una sola protesta contra el régimen actual. En virtud del artículo 3 del reglamento en cuestión, se

autoriza a la policía a prohibir toda procesión, reunión o asamblea, que la policía o incluso el ejército estarán facultados para dispersar, aun cuando no se hubiera decretado una prohibición oficial previa. La policía y el ejército también están facultados para hacer uso de la fuerza si la procesión, reunión o asamblea no se dispersa una vez otorgada la orden correspondiente. Quienes participen en una reunión prohibida serán declarados culpables de haber infringido la ley. Asimismo, en virtud de los artículos 5 a 7, la policía goza de amplias facultades para limitar la libre circulación de las personas, mientras que el artículo 18 le otorga facultades similares para arrestarlas y detenerlas. Las organizaciones querellantes declaran que, en la práctica, el reglamento ha afectado en gran medida el trabajo regular de los sindicatos en Fiji. Se requiere de un permiso para llevar a cabo actividades sindicales, como seminarios, talleres y reuniones; ello, cuando se llegan a celebrar. Las organizaciones aún solicitan permisos para celebrar reuniones, los cuales son otorgados en condiciones estrictas, incluida la asistencia de oficiales militares a las reuniones, el que éstos escuchen las deliberaciones, aprueben el orden del día o incluso elijan a las personas que podrán hablar o participar en estas actividades. Según las organizaciones querellantes, el 14 de julio de 2011, el FTUC solicitó un permiso para celebrar un taller de dos días acerca de las reformas a la legislación laboral. El Gobierno le negó el permiso debido a que «el FTUC no había respaldado al Gobierno actual». El 15 de julio, el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Fábricas y de la Industria de las Prendas de Vestir solicitó un permiso para celebrar una reunión, el cual le fue negado en virtud del PER de 2009. En ocasiones, los permisos son otorgados tardíamente, lo que a veces provoca que los sindicatos no obtengan el quórum deseado. En su comunicación de 23 de septiembre de 2011, el FICTU indica que el 25 de agosto, el permiso para celebrar una asamblea pública fue denegado al Sindicato de Trabajadores de la Comunicación y de la Minería, afiliado al FICTU. De la misma manera, el FICTU se vio negar el permiso para celebrar asambleas los días 16 de julio y 27 de agosto de 2011. El 12 de julio, el permiso para organizar una marcha para los afiliados, trabajadores y pensionados del FICTU fue denegado por razones de seguridad. El 19 de septiembre de 2011, el permiso para celebrar una asamblea general anual del Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU), afiliado al FICTU, fue denegado indicando que «todas las asambleas de sindicatos estaban suspendidas hasta nueva orden (…)».

825. Las organizaciones querellantes también alegan que el pueblo de Fiji sigue constatando un alto grado de censura de los medios de comunicación desde que se emprendiera la aplicación del decreto sobre los medios de comunicación, en 2010. En virtud del artículo 16 del PER de 2009, todos los medios de comunicación quedan bajo el control del Gobierno, exigiéndose a todas las emisoras o editoras que sometan a revisión y aprobación previas todo el material que publicarán o difundirán. Se ha asignado personal militar a todas las instalaciones de los medios de comunicación (televisión, radio y prensa), que examina todas las noticias. Está prohibida la publicación de comentarios del público en general, los sindicatos o las organizaciones de la sociedad civil. Si bien las recomendaciones del Comité se transmitieron a la mayoría de los medios de comunicación del país, las organizaciones querellantes deploran que tales recomendaciones nunca hayan figurado en ningún noticiero, puesto que está prohibida la difusión o impresión de declaraciones sindicales. En su opinión, básicamente se carece de libertad de expresión en Fiji.

Ataque del Gobierno a los derechos sindicales por decreto ejecutivo

826. De acuerdo con las organizaciones querellantes, desde 2009, el Gobierno de Fiji ha emitido una serie de decretos que restringen severamente los derechos fundamentales y otros derechos sindicales, y socavan completamente los principios de la libertad sindical, en particular para los trabajadores de la función pública pero también para los trabajadores de entidades públicas y aquellos que trabajan en varias industrias fundamentales que disponen de sindicatos, como las industrias azucarera y del transporte aéreo. En este contexto, por

comunicación de fecha 18 de febrero, las organizaciones querellantes subrayan que desde finales de 2006 no ha habido ningún ajuste salarial para la mayoría de los funcionarios públicos, con excepción de quienes trabajan para las fuerzas del orden (quienes han recibido dos ajustes salariales desde 2007), las enfermeras y la policía (en 2010); es la primera vez que la administración pública de Fiji no ha otorgado ajustes que reflejen el costo de vida a todos los funcionarios, favoreciéndose únicamente a determinados sectores. Además, las organizaciones querellantes indican que los decretos emitidos eliminan simultáneamente el acceso al recurso contencioso-administrativo y a la compensación por violaciones de los derechos pasadas, presentes o futuras, y que todos estos cambios perjudiciales para los derechos y los intereses de los trabajadores se adoptaron sin haberse consultado previamente a los sindicatos pertinentes. Las organizaciones querellantes presentan la siguiente descripción de las características principales de los decretos en cuestión.

a) Decreto relativo a los servicios del Estado (núm. 6), del 14 de abril de 2009. Mediante el artículo 17 de este decreto se abolió el Consejo de Apelación de la Administración Pública, establecido en virtud de la Ley sobre la Administración Pública (enmienda) de 1998 con el fin de examinar quejas de funcionarios públicos relativas a la falta de ascensos, medidas disciplinarias adoptadas por el empleador, o transferencias entre distritos. A través del decreto incluso se cerraron todas las apelaciones pendientes o en curso de examen, por lo que los funcionarios públicos perdieron el derecho a toda revisión administrativa respecto de esas cuestiones (más tarde se creó un Tribunal Disciplinario de la Administración Pública, pero éste sólo examina medidas disciplinarias). En virtud del artículo 17 también se redujo la edad de jubilación obligatoria de los 60 a los 55 años; como consecuencia, más de 2.000 funcionarios públicos fueron obligados a jubilarse y actualmente se está contratando y promocionando a personal mediante contratos temporales, mientras que los cargos principales están siendo otorgados a miembros del personal militar.

b) Decreto relativo a la administración de la justicia (núm. 9), del 16 de abril de 2009, con inclusión las modificaciones introducidas hasta de febrero de 2010. En virtud de este decreto es restableció el sistema jurídico del país. No obstante, conforme al artículo 5, se despojó a los tribunales de la jurisdicción para entender de cualesquiera recursos a la Ley de Enmienda Constitucional de 1997, el Decreto de revocación de 2009 u otros decretos dictados por el presidente después del 10 de abril de 2009. Mediante el párrafo 3 del artículo 23 se dio por terminado todo recurso de la legalidad a cualesquiera decretos o declaraciones pronunciados entre el 5 de diciembre de 2006 y el 9 de abril de 2009, y a la mayoría de las decisiones adoptadas por cualquier oficial del poder ejecutivo durante ese período. En el decreto se hacía referencia específicamente a toda decisión de terminar una relación de trabajo por cualquier motivo, adoptada entre el 5 de diciembre de 2006 y el 7 de enero de 2007. Ello afectó a varios sindicatos del sector público, que no pudieron reclamar que se hiciera justicia en relación con agravios de índole laboral. Conforme a la enmienda de mayo de 2009, el decreto llegó aún más lejos al dar por concluido el examen de todo procedimiento, reclamación, conflicto o agravio vinculado con recursos a cualesquiera decisiones que la Comisión de la Administración Pública hubiera adoptado entre el 5 de diciembre de 2006 y el 9 de abril de 2009 en relación con las condiciones de empleo de los funcionarios públicos, incluida cualquier modificación de la remuneración. No sólo ello, sino que conforme a la enmienda de febrero de 2010, se despojó a los tribunales de la jurisdicción para entender de cualquier recurso impuesto por una persona en relación con toda decisión u orden otorgada por el Gobierno con el fin de reestructurar o reformar la administración pública, modificar o enmendar las condiciones de empleo de un funcionario que ejerza un cargo o una función públicos, o en relación con cualesquiera cambios a las condiciones de los servicios, incluida la remuneración. Todas las quejas pendientes vinculadas con estas cuestiones fueron suspendidas inmediatamente. A partir de febrero de 2010, las disposiciones relativas a

la solución de conflictos, estipuladas en la Promulgación sobre las Relaciones Laborales de 2007, constituyeron el único foro de recurso para casos individuales (que finalmente resultaría efímero). Además, el decreto se extendió más allá de los funcionarios públicos para incluir a otras entidades públicas y, por consiguiente, a más trabajadores sindicados.

c) Decreto relativo a los conflictos comerciales (núm. 10), de 2009.

d) Decreto de enmienda relativo a las relaciones de trabajo (núm. 21), del 16 de mayo de 2011. Mediante este decreto se enmendó el artículo 3 de la Promulgación sobre las Relaciones Laborales de 2007 para excluir a los funcionarios públicos del ámbito de aplicación de la Promulgación. De la noche a la mañana, cerca de 15.000 funcionarios públicos de Fiji perdieron derechos sindicales fundamentales y otros derechos. Actualmente, los funcionarios públicos, que constituyen la mayoría de los trabajadores en Fiji, no gozan de ninguno de los derechos consagrados en los Convenios núms. 87 y 98. Además, en el decreto se prohíbe a los funcionarios públicos y a sus sindicatos emprender ante un tribunal cualquier acción, procedimiento, reclamación, conflicto o agravio de cualquier tipo que haya surgido o pueda surgir en relación con la Promulgación. Mediante el decreto también se anuló toda decisión de todo tribunal competente en relación con la Promulgación. Las únicas medidas de protección que no se eliminaron a través del decreto fueron aquellas previstas en la Ley de Compensación para los Trabajadores y la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

e) Proyecto de decreto relativo a las industrias esenciales que atraviesen dificultades financieras. A tenor de lo dispuesto en el artículo 23 y siguientes, los empleadores que haya solicitado y obtenido de un árbitro un certificado en el que se dé fe de que atraviesan dificultades financieras podrán solicitar la recisión unilateral de los convenios colectivos en vigor. Para superar cualquier cuestión que un sindicato plantee, bastará al empleador con demostrar que la decisión de rescindir el convenio consiste en un «ejercicio razonable del buen criterio profesional de la empresa», que el convenio colectivo «de alguna manera redujo la productividad de la empresa, mina su competitividad o no suele ser la norma en la industria», que «el balance de conveniencia favorece la recisión del convenio», o que «se han realizado esfuerzos razonables para negociar una modificación voluntaria y lo más probable es que no conduzcan a una solución oportuna y satisfactoria» (artículo 26). Si bien en el artículo 27 se establece que el empleador deberá realizar una propuesta al sindicato respecto de las modificaciones que considera necesario introducir al convenio, brindar al sindicato la información necesaria para que evalúe dicha propuesta y esforzarse por reunirse y celebrar consultas con el sindicato, éste tiene muy pocas oportunidades o influencia para llevar a cabo una negociación colectiva conducente a la introducción de modificaciones que sean verdaderamente necesarias, justas y equitativas. El proyecto de decreto facilita demasiado a los empleadores la posibilidad de deshacerse de los convenios colectivos vigentes negociados con sus respectivos sindicatos.

f) Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), de 2011. De acuerdo con las organizaciones querellantes, la ejecución de este decreto, publicado el 29 de julio de 2011, y en vigor, según la nota legal núm. 8 de fecha 8 de septiembre de 2011, desde el 9 de septiembre de 2011, prácticamente destruirá al movimiento sindical independiente y, con ello, a la principal voz de la sociedad civil en Fiji, no sólo respecto de los funcionarios públicos sino también de muchos trabajadores más que no trabajan en la administración pública. A continuación se presentan algunas de las disposiciones más objetables.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6, efectivamente se cancelan los registros sindicales en vigor en determinadas industrias; para poder llevar a cabo

sus actividades, los sindicatos deberán volver a registrarse en el marco del decreto, conforme a procedimientos nuevos y sumamente problemáticos. Las organizaciones querellantes condenan la cancelación del registro de un sindicato por parte del poder ejecutivo por considerarla una grave violación de los principios de la libertad sindical. Si desea registrarse nuevamente, el sindicato está obligado a celebrar elecciones para elegir una vez más a sus dirigentes en condiciones que no se ajustan a los principios de la libertad sindical. Así pues, conforme al artículo 7, los dirigentes sindicales, como lo son quienes ejercen cargos sindicales, los oficiales, los representantes y los ejecutivos sindicales, deben ser empleados de las empresas designadas a cuyos empleados representan. Quienes no cumplan con esta disposición podrán ser objeto de sanciones civiles y penales estrictas, a saber, una multa de hasta 50.000 dólares de Fiji (FJD) o una pena de hasta cinco años de cárcel para los individuos y una multa de hasta 100.000 FJD para el sindicato.

- Conforme a lo dispuesto en el artículo 10, un sindicato debe empezar por presentar una solicitud al primer ministro para poder ser elegido o reelegido como representante de la unidad de negociación, así como presentar la información requerida. No está claro si el primer ministro posee facultades adicionales para permitir a un sindicato solicitar ser el representante de la unidad de negociación, en particular a la luz de lo dispuesto en el artículo 12. Las organizaciones querellantes expresan profunda preocupación ante el hecho de que, en la práctica, el decreto podría suponer la obtención de la autorización previa del Gobierno. Al recibir una solicitud, el primer ministro tendrá plenas facultades, en virtud del artículo 11, para decidir la composición y las facultades de la unidad de negociación, y no podrá apelarse su decisión.

- En el artículo 2 se define a una «unidad de negociación» como un grupo de 75 trabajadores como mínimo, empleados por un mismo empleador, lo que aparentemente excluye a los trabajadores empleados en empresas esenciales de menos de 75 trabajadores de representación alguna. Además, tan sólo una entidad podrá representar a la unidad de negociación. El sindicato será registrado como representante de la unidad de negociación únicamente si el 50 por ciento de los trabajadores y un trabajador adicional en la unidad de negociación votan en su favor — en vez de una cifra equivalente entre el total de los votantes —, lo que dificulta aún más al sindicato ganar una elección, en particular habida cuenta de la presión que el Gobierno ejerce sobre los trabajadores para que rechacen al sindicato en calidad de representante.

- Incluso una vez que se ha elegido un sindicato, si el registrador recibe una queja del empleador y determina que hay pruebas suficientes de que el sindicato ya no satisface el requisito de contar con un apoyo mínimo, podrá cancelar el registro del sindicato e imponer nuevas elecciones en todo momento. En tal caso, el convenio colectivo quedará invalidado y el empleador podrá imponer las condiciones de empleo. El sindicato deberá postular para ser reelegido como representante de los trabajadores cada dos años (artículo 9), lo que ejercerá gran presión sobre la administración del sindicato. Si los trabajadores ya no desean ser representados por un sindicato, en el decreto se prevé un procedimiento para convocar elecciones en virtud del artículo 16.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, los convenios colectivos prescribirían 60 días después de la entrada en vigor del decreto. Las partes habrían de negociar nuevos acuerdos antes de que concluyera el plazo de 60 días y habrían de hacerlo en el marco de procedimientos sumamente restrictivos; no obstante, de no alcanzarse un acuerdo conforme a dichos procedimientos, la empresa podría aplicar unilateralmente nuevas condiciones de empleo, ya sea

mediante un nuevo convenio colectivo o a través de contratos individuales. En la opinión de las organizaciones querellantes, ello garantiza que los sindicatos no puedan negociar un convenio justo, pues alienta al empleador a negociar superficialmente durante 60 días y posteriormente imponer sus condiciones ante la falta de un convenio colectivo con el que ambas partes estén de acuerdo.

- Las nuevas normas para la negociación colectiva (título 4.º) también plantean varias cuestiones que son motivo de gran preocupación. En el párrafo 3 del artículo 21 se prevé que el período de negociación puede durar hasta tres años. Si al cabo de tres años no se ha alcanzado un acuerdo, en virtud del párrafo 4 del mismo artículo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención del primer ministro, quien podrá imponer un convenio definitivo y vinculante. Éste será vinculante para ambas partes durante dos años. Conforme a lo dispuesto en el artículo 22, los convenios colectivos no expirarán. En vez de ello, estarán sujetos a enmiendas cada cinco años, a no ser que se acuerde lo contrario. Al parecer no existe un mecanismo que permita enmendar un convenio de mutuo acuerdo fuera del período de enmienda. En virtud del artículo 23, los empleadores podrán renegociar el acuerdo si se considera que atraviesan dificultades financieras. En tal caso, si las negociaciones no resultan en nuevo convenio colectivo, el empleador podrá solicitar al primer ministro nuevas condiciones de empleo, que éste estará facultado para imponer, con base únicamente en las propuestas del empleador y en la información adicional que el primer ministro tenga a bien consultar.

- Las organizaciones querellantes también critican el mecanismo de resolución de conflictos establecido en virtud del decreto. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26, los tribunales no podrán entender en ningún conflicto; los convenios colectivos deberán incluir un procedimiento de sanciones y despidos para la resolución de conflictos, así como un procedimiento de interpretación y aplicación del convenio; los conflictos deberán resolverse internamente o a través del oficial encargado de la revisión, que el empleador haya designado; aquellos conflictos en los que haya más de 5 millones de dólares de Fiji de por medio podrán someterse al primer ministro para que adopte una decisión vinculante. Ni los sindicatos ni los trabajadores podrán, en ninguna circunstancia, presentar una queja a una persona o una instancia judicial o casi judicial (neutra). De acuerdo con las organizaciones querellantes, ello prácticamente garantiza que no haya acceso a la justicia en materia laboral.

- Las organizaciones querellantes denuncian que el decreto impone restricciones estrictas al derecho a huelga. En el párrafo 1 del artículo 27 se establece categóricamente que «en ningún momento y por ninguna razón estarán permitidos: las acciones laborales, las huelgas, el absentismo so pretexto de enfermedad, las reducciones del ritmo de las actividades o cualquier otra actividad que afecte las finanzas o las operaciones». Cabe destacar que no existe prohibición categórica similar en el caso de los recursos económicos de los empleadores, como lo sería un cierre patronal. Además, en el decreto se establece que tales acciones estarán «prohibidas expresamente» cuando estén vinculadas con esfuerzos por obtener el registro de un sindicato, influir en el resultado de una negociación colectiva u ocurran durante el transcurso de ésta, y en el caso de conflictos relativos a la interpretación o la aplicación de un convenio colectivo. Pese a que en los párrafos 1 y 2 del artículo 27 se prevé que un sindicato podrá convocar una huelga en caso de que las partes no logren acordar un nuevo convenio colectivo después de tres años de negociaciones, únicamente podrá hacerlo una vez que haya trascurrido un plazo de 28 días de previo aviso y si dispone de una autorización por escrito del Gobierno. Además, el primer ministro deberá verificar el resultado de la votación secreta antes de

autorizar la huelga. Las organizaciones querellantes subrayan que, en el caso poco probable de que se convoque una huelga, el empleador podrá emprender un cierre patronal e imponer nuevas condiciones de empleo de forma unilateral. Asimismo, el primer ministro podrá en todo momento declarar ilegal una huelga en una industria esencial. Toda persona que infrinja la ley estará sujeta a una multa de 50.000 FJD y cinco años de cárcel; el sindicato podrá recibir una multa de 250.000 FJD. Los trabajadores que continúen en huelga una vez que el primer ministro haya declarado que una huelga es ilegal podrán enfrentarse a una multa de hasta 100.000 FJD o una pena de hasta diez años de cárcel; el sindicato podrá recibir una multa de un máximo de 250.000 FJD.

- Además, en los párrafos 2 y 3 del artículo 24 se establece que ninguna persona en una empresa determinada que opere a tiempo completo tendrá derecho a recibir compensación por horas extraordinarias trabajadas durante los fines de semana o los días feriados. En la industria aeronáutica, los trabajadores sencillamente no tienen derecho, en ninguna circunstancia, a ser remunerados por horas extraordinarias, salvo que exista un acuerdo entre el empleador y el sindicato. En el párrafo 4 del mismo artículo se prohíbe la deducción automática de las cuotas sindicales del salario de los trabajadores, a menos que el empleador esté de acuerdo en hacerlo, lo cual es poco probable, según afirman las organizaciones querellantes. Por último, en el artículo 30 se estipula que la validez del decreto mismo y de las decisiones adoptadas por oficiales del Gobierno, o por cualquier empresa abarcada en su ámbito de aplicación, no podrán ser objeto de examen ante ningún tribunal. El decreto incluso invalida toda queja pendiente en el marco de la Promulgación sobre las Relaciones Laborales de 2007. Por consiguiente, los trabajadores y los sindicatos en las industrias esenciales no recibirán compensación alguna en caso de que se infrinjan los pocos derechos en el trabajo de los que aún gozan.

- El FTUC considera que el decreto constituye un intento por perjudicar a los sindicatos en las industrias azucarera y aeronáutica.

g) Supresión de la deducción de las cuotas sindicales del salario de los empleados en la administración pública. A través de un decreto mediante el cual se enmendó la Ley de la Administración Pública, el Gobierno prohibió, a partir del 4 de agosto de 2011, la deducción automática de las cuotas sindicales de todos los funcionarios públicos. La intención manifiesta del decreto es intentar debilitar financieramente a los sindicatos del sector público obligándolos a recolectar personalmente las cuotas sindicales de cada afiliado.

827. En conclusión, la pérdida de estos derechos fundamentales por decreto y la incapacidad de impugnar siquiera la validez de esa pérdida, aunadas a la clausura de todas las quejas pendientes de resolución, claramente son contrarias a las obligaciones del país en virtud del derecho laboral internacional y constituyen pruebas adicionales del agravamiento del autoritarismo en Fiji. No cabe duda del carácter grave y urgente del presente caso. La CSI y la IE urgen al Comité a que recomiende que el Gobierno de Fiji suspenda inmediatamente toda la violencia, las amenazas de violencia y los arrestos que afectan a los dirigentes sindicales y a sus familias; garantice que los trabajadores y los sindicatos de Fiji puedan ejercer sus actividades en un ambiente exento de temor e intimidación; enmiende la legislación laboral del país de manera que se ajuste plenamente a los Convenios de la OIT, en particular, los Convenios núms. 87 y 98; rescinda el PER de 2009, para así permitir a los sindicatos ejercer sus funciones y actividades legítimas, y el Decreto sobre los medios de comunicación, para así permitir a los sindicatos abordar, mediante los medios de comunicación y a través de sus propias publicaciones, aquellas cuestiones que susciten interés. En vista del carácter grave y urgente de la situación, las organizaciones querellantes solicitan al Comité que envíe una misión preliminar a Fiji. En su

comunicación de fecha 23 de septiembre de 2011, el FICTU formula ciertas alegaciones serias y pide en particular que el Comité revise el impacto del PER sobre los derechos de los sindicatos en Fiji.

C. Conclusiones del Comité

828. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde el último examen de la queja, aún no ha recibido la respuesta del Gobierno, pese a que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso.*

829. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.° informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno respecto de las cuestiones pendientes.*

830. *El Comité recuerda que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización International del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista a un examen objetivo de los mismos.*

Discriminación antisindical contra el Sr. Koroi

831. *El Comité lamenta tomar nota de que en sus comunicaciones de fecha 18 de febrero y 10 de marzo, las organizaciones querellantes IE y FTA indican que el despido del presidente de la FTA, el Sr. Tevita Koroi, de su cargo de director de escuela sigue vigente, y que por medio de una carta de fecha 22 de febrero de 2011, la PSC rechazó la solicitud de reincorporación del Sr. Koroi, presentada por la FTA, afirmando que la presente queja no guarda relación alguna con su despido. En lo referente a la respuesta del Gobierno, el Comité toma nota, asimismo, de que las organizaciones querellantes reiteran que no han podido agotar las vías de recurso debido a que el sistema no dispone de tales mecanismos, y que, antes de ser despedido, el Sr. Koroi no recibió de la PSC ninguna comunicación oficial, verbal o escrita, en relación con su participación en actividades de índole política o sus declaraciones públicas. Las organizaciones querellantes sostienen que el Sr. Koroi era uno de los directores de escuela más ejemplares, de mayor antigüedad y más exitosos del país cuando fue despedido. El Comité toma nota, igualmente, de que las organizaciones querellantes confirman que el Sr. Koroi no habló en calidad de director de escuela sino de presidente de la FTA, y no se dirigió a un grupo de estudiantes sino de sindicalistas, dirigentes de la sociedad civil, políticos y dirigentes comunitarios, además de que el discurso no fue pronunciado en horas de clase ni en las instalaciones de la escuela, sino durante las vacaciones escolares y en la sede de la FTA.*

832. *Al no haber recibido las observaciones del Gobierno, el Comité se ve obligado a reiterar las conclusiones a las que llegó respecto del Sr. Koroi cuando examinó este caso en noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 547-554]:*

> *El Comité observa que, en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan el despido de un dirigente sindical del sector del servicio público de la educación, persistente acoso antisindical e injerencia en asuntos internos de los sindicatos.*
>
> *El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, el Gobierno perjudicó al Sr. Tevita Koroi, presidente de la FTA y del Consejo de Educación Pacífica y*

miembro de la Junta Directiva de la FICTU, al suspenderlo en su cargo de director el 10 de diciembre de 2008, y posteriormente al dar por terminado su empleo en la función pública el 30 de abril de 2009, en razón del mandato que ejerce en nombre de la Asociación de Docentes. Las organizaciones querellantes indican que la Comisión de la Función Pública acusó al Sr. Koroi de la comisión de tres actos ilícitos, pues habría infringido el Código de Conducta de la Función Pública de Fiji, al pronunciar un discurso el 5 de diciembre de 2008, en ocasión del lanzamiento del Movimiento por la Democracia en Fiji, en el que declaró que [el Movimiento] organizaría y coordinaría una campaña para el retorno de Fiji a un régimen parlamentario tan pronto como fuera posible. El anuncio coincidió con el segundo aniversario del derrocamiento por las fuerzas armadas de la República de Fiji del Gobierno electo. Puesto que la reunión no había tenido lugar en una escuela, con la presencia de estudiantes o durante las horas de clases, sino en la sede de la FTA en Suva y a ella habían asistido representantes de los sindicatos, de grupos de la sociedad civil, partidos políticos y miembros del público en general, las organizaciones querellantes consideran que el Sr. Koroi actuó en su carácter de presidente de la FTA y opinan que es injusto sancionarlo en relación con su cargo de director de escuela. Según las organizaciones querellantes, el 18 de febrero de 2009, en respuesta a una carta de la IE en la que se condenaba esa suspensión, el Ministro de Educación afirmó que el Sr. Koroi había sido sancionado como funcionario público por manifestarse respecto de cuestiones que excedían su competencia como tal, así como en su calidad de dirigente de un sindicato que únicamente debía ocuparse de los docentes y de sus condiciones de trabajo. La FTA también informó de que había planteado un conflicto de trabajo ante el Ministro de Trabajo y Relaciones Laborales respecto de la decisión de terminación de los servicios, adoptada por la Comisión de la Función Pública pero que no ha recibido respuesta hasta la fecha. Según las organizaciones querellantes, como resultado de la derogación, el 10 de abril de 1999, de la Constitución de Fiji, no existen otras vías de apelación en el marco del sistema judicial de Fiji, ya que se han disuelto la Junta de Apelaciones del Gobierno, el Tribunal Superior, el Tribunal de Apelaciones y la Corte Suprema. Además, la FTA señala otras medidas discriminatorias adoptadas por el Gobierno ya que, por carta de fecha 11 de agosto de 2009, el Ministro de Educación dispuso que en adelante no se aceptaría al Sr. Koroi como representante de la FTA en varios foros. Las organizaciones querellantes opinan que, teniendo en cuenta la antigua Ley de Sindicatos, la normativa sobre relaciones de trabajo promulgada en 2007 y la recientemente derogada Constitución de Fiji, el despido del Sr. Koroi constituye una clara violación de la legislación de Fiji y de las normas internacionales del trabajo, ya que ha sido castigado como director de escuela por una función desempeñada como dirigente sindical. Piden la inmediata reincorporación del Sr. Koroi en sus cargos de funcionario público y de director de escuela con la debida indemnización, así como el retiro de todas las acusaciones formuladas contra él por las autoridades pertinentes.

El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, en la que se señala que el Sr. Koroi ya había sido acusado de infracciones disciplinarias, multado y amonestado en 2002 en virtud de la Ley de Finanzas, y acusado con arreglo a la orden general núm. 309, secciones b) y c), declarado culpable y degradado en 2008. El Gobierno señala que, por lo que hace a la participación en actividades políticas y a la formulación de declaraciones públicas contra el Gobierno, el Ministro de Educación ha tratado varias veces de hacer entender al Sr. Koroi que debía ser consciente de su carácter de funcionario público, respetar el Código de Conducta de la Función Pública y no cometer el error de creer que podía hacer lo que deseara en razón de su carácter de presidente del sindicato. El Ministro también había pedido a la FTA que se sirviera de sindicalistas que no fueran funcionarios públicos para hacer uso de la palabra sobre temas políticos en los foros en que participaran partidos políticos. Según el Gobierno, el Sr. Koroi hizo caso omiso de ese consejo ya que continuó interviniendo y participando en tales foros, que exceden totalmente el ámbito de competencia de su cargo y, lo que es más importante, el de su carácter de funcionario público y de empleado del Estado. El Gobierno considera que, debido a su falta de cooperación, la única opción había sido la imposición de sanciones disciplinarias. Por lo tanto, después de comprobar los hechos a través de una investigación interna, el Ministro de Educación suspendió en su cargo al Sr. Koroi mediante una comunicación de fecha 10 de diciembre de 2008. Tras concederle la oportunidad de oponerse a esa suspensión en una audiencia celebrada el 30 de abril de 2009, la Comisión de la Función Pública lo declaró culpable de todas las acusaciones y decidió dar por terminada su relación laboral el mismo día. El Gobierno señala que, respetando debidamente los derechos del Sr. Koroi en su carácter de sindicalista, como empleado

gubernamental debía cumplir con las prescripciones de la Ley de la Función Pública de 1999 y abstenerse de denigrar a su empleador y de violar el principio de buena fe. El Gobierno considera que la Ley de la Función Pública es una norma nacional que, según lo establecido en el artículo 8, párrafo 1), del Convenio núm. 87, deben acatar todos los funcionarios públicos, independientemente de que sean o no afiliados sindicales, y que el caso que se examina es una cuestión planteada entre un empleador y un empleado que ha infringido sus condiciones de empleo. Según el Gobierno, la decisión de la Comisión de la Función Pública de dar por terminados los servicios del Sr. Koroi como funcionario público se basa exclusivamente en su falta de cumplimiento de los artículos 6 y 7 de la Ley de la Función Pública y de la orden general núm. 309 c), disposiciones que en términos generales establecen que los funcionarios públicos no están autorizados a hablar en público o a opinar sobre cuestiones que puedan considerarse de carácter político o administrativo. El Gobierno también señala que, según sus registros, el Sr. Koroi todavía no ha apelado ante el Tribunal de Apelaciones la decisión de la Comisión de la Función Pública. En vez de ello, el 6 de mayo de 2009 la FTA planteó un conflicto de trabajo sobre el tema ante el Ministro de Trabajo en el marco del mecanismo de notificación de conflictos de la Ley de Relaciones Laborales de 2007, que retiró el 11 de septiembre de 2009, habida cuenta de la decisión núm. 35 de 2008 del Tribunal de Relaciones Laborales, en la que éste declara que no puede decidir sobre conflictos de trabajo relativos al despido de un empleado. Posteriormente, la FTA informó al Gobierno de que plantearía la cuestión de la supuesta terminación injustificada como reclamación laboral ante el Servicio de Mediación en virtud de la Ley de Relaciones Laborales de 2007. Sin embargo, según los registros del Ministro de Trabajo, la FTA todavía no ha presentado tal reclamación. El Gobierno opina que en el caso del Sr. Koroi todavía no se ha agotado el mecanismo de reparaciones, y espera que la FTA no retrasará este caso y actuará en aras de la justicia social, conforme a lo previsto en la ley.

El Comité señala que la información aportada por las organizaciones querellantes y por el Gobierno coinciden en que el Sr. Koroi fue suspendido en su cargo de director de escuela el 10 de diciembre de 2008 y que posteriormente se dio por terminado su empleo en la función pública el 30 de abril de 2009, en razón de una declaración pública que realizó durante una reunión celebrada en diciembre de 2008. El Comité señala, sin embargo, la contradicción entre las versiones de ambas partes respecto de la naturaleza y finalidad de la declaración y de la justificación del despido. Mientras las organizaciones querellantes consideran que el discurso en la sede de la FTA en Suva fue pronunciado por el Sr. Koroi en su calidad de presidente de la FTA y constituye una actividad sindical legítima, el Gobierno opina que, al formular una declaración pública de carácter político contra el Gobierno, el Sr. Koroi ha infringido los artículos 6 y 7 de la Ley de la Función Pública y la sección c) de la orden general núm. 309, incumpliendo así sus condiciones de empleo.

El Comité ha subrayado reiteradamente en casos anteriores de despido de dirigentes sindicales que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo, tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales, y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad. Se ha indicado que una de las 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 decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 799 y 804].*

El Comité opina que se trata de decidir si una declaración pública del Sr. Koroi puede considerarse una actividad sindical legítima, y desea recordar que en ocasiones anteriores ya ha examinado el tema de las actividades sindicales normales, por oposición a las actividades que exceden el ámbito de competencia de los sindicatos. El Comité toma nota de que los artículos 6 y 7 de la Ley de la Función Pública y la orden general núm. 309 c) incluyen una prohibición general para los funcionarios del Estado de hablar en público sobre temas de contenido político. En este sentido el Comité subraya en primer lugar que, a su juicio, los

docentes no desempeñan tareas propias de los funcionarios en la administración del Estado; de hecho, este tipo de actividades también se llevan a cabo en el ámbito privado. En estas condiciones, se pone de relieve la importancia de que los docentes con estatuto de funcionario público puedan disfrutar de las garantías previstas en el Convenio núm. 98 [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 901]. En segundo lugar, el Comité desea reiterar que 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 y que la imposición de una 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. 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. Para que la contribución de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores tenga el grado de utilidad y credibilidad deseados, es necesario que su actividad se desarrolle en un clima de libertad y seguridad. Ello implica que, en una situación en que estimen que no disfrutan de las libertades esenciales para realizar su misión, los sindicatos y las organizaciones de empleadores podrían reclamar el reconocimiento y el ejercicio de dichas libertades y que tales reivindicaciones deberían considerarse como actividades sindicales legítimas [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 157, 206, 503 y 36]. De manera más general, el Comité desea subrayar la importancia que atribuye a las libertades civiles fundamentales de los sindicalistas y de las organizaciones de empleadores, entre ellas la libertad de expresión, como condición esencial para el pleno ejercicio de la libertad sindical, y considera que la declaración efectuada por el Sr. Koroi (que no ha sido refutada por el Gobierno) corresponde plenamente al ámbito de la libertad de expresión que debe protegerse, en particular cuando la opinión fue expresada fuera del ámbito de la relación laboral.*

El Comité toma nota de que la FTA ha informado de que ha planteado un conflicto ante el Ministro de Trabajo, por considerar que no existen otras vías de apelación a través del sistema judicial nacional como resultado de la derogación de la Constitución de Fiji pero que no ha recibido respuesta del Ministerio hasta la fecha. Mientras el Gobierno, por su parte, señala que el Sr. Koroi todavía no ha apelado ante el Tribunal de Apelaciones contra la decisión de la Comisión de la Función Pública, y que la FTA ha retirado la demanda laboral presentada y todavía no ha planteado una reclamación ante el Servicio de Mediación con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales de 2007, el Comité recuerda que el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y que debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 817]. Así, habida cuenta de los principios antes mencionados, de los cambios en el sistema judicial de Fiji y de la ausencia aparente de cualesquiera garantías constitucionales, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la inmediata reincorporación del Sr. Koroi en su antiguo cargo de director de escuela, sin pérdida de salarios o prestaciones, y que lo mantenga informado de la evolución de la situación.*

En lo que se refiere a la alegación de que el 11 de agosto de 2009 el Ministro de Educación dio instrucciones para que en adelante el Sr. Koroi no fuera aceptado como representante de la FTA en distintos foros, el Comité señala al Gobierno el hecho de que, 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,*** *op. cit., párrafo 411]. Tomando nota de que la FTA sigue considerando al Sr. Koroi presidente del sindicato, el Comité insta al Gobierno a que se abstenga de interferir a este respecto y a que permita que el Sr. Koroi, como representante legítimo de la FTA, ejerza sus funciones de representación ante los foros pertinentes, entre ellos el Foro sobre Educación, el Consejo para el Registro de Docentes de Fiji, el Comité Consultivo Conjunto y el Consejo de Personal.*

Agresión, acoso, intimidación y arresto de sindicalistas

833. *El Comité toma nota de los nuevos alegatos de las organizaciones querellantes, relativos a los actos que se describe a continuación en orden cronológico: i) cerca de las 21.00 horas del 10 de febrero de 2011, el Sr. Anand Singh, un abogado reconocido, fue transportado de su domicilio a los cuarteles militares para ser interrogado en relación con rumores de amenazas al régimen; ii) cerca de las 20.00 horas del 12 de febrero de 2011, tres oficiales militares uniformados sacaron de su casa al Sr. Félix Anthony, secretario nacional del FTUC y secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de Fiji, lo amenazaron, realizaron amenazas contra su familia y lo interrogaron repetidamente acerca de si tenía conocimiento de algún intento de derrocar al Gobierno, lo condujeron hasta su casa cerca de las 22.00 horas y le advirtieron que podrían sucederle cosas peores; iii) el 18 de febrero de 2011, el Sr. Anthony fue convocado a una reunión en un molino de azúcar en Ba, a la que acudió acompañado de dos dirigentes sindicales de alto nivel y en la que se lo acusó de ser el causante de problemas en los molinos de azúcar; a continuación se les ordenó que condujeran hasta Namaka para reunirse con oficiales militares que, después de una breve discusión, golpearon y agredieron física y verbalmente al Sr. Anthony y a los otros dirigentes sindicales que estaban presentes durante aproximadamente dos horas; a continuación se los condujo a los cuarteles militares en el aeropuerto de Namaka, en donde el Sr. Anthony y sus colegas volvieron a ser agredidos por personal militar vestido de civil y sufrieron heridas físicas (incluido un tímpano dañado) que requirieron de atención médica; finalmente fueron puestos en libertad bajo amenaza de nuevos actos de violencia en el futuro; iv) el 1.º de abril de 2011, el oficial militar responsable de la primera agresión abordó al Sr. Anthony para advertirle frente a sus amigos de agresiones futuras; v) cuando el Sr. Anthony intentó participar en la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2011, el Gobierno se negó a depositar los poderes del Sr. Anthony, aunque éste había sido nominado por el FTUC, el organismo sindical más representativo de Fiji; vi) después de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 22 de junio de 2011, alrededor de las 21.00 horas, dos oficiales militares agredieron al Sr. Khalil, presidente de la filial de Ba del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Otros Trabajadores de Fiji, condenaron al Sr. Khalil y al Sr. Anthony (quien no estaba presente en ese momento) por sus actividades de promoción sindical y, mientras lo golpeaban, le exigieron que presentara su renuncia al sindicato a más tardar a las 15.00 horas del día siguiente, antes de emprender su turno habitual, o lo someterían nuevamente al mismo trato; el Sr. Khalil no renunció; en la opinión de las organizaciones querellantes, el Sr. Khalil fue agredido en represalia por las declaraciones que efectuara su colega, el Sr. Anthony, en la Conferencia Internacional del Trabajo; vii) el 3 de agosto de 2011, el Sr. Daniel Urai, presidente del FTUC y secretario general del NUHCTIE, y Nitin Goundar, un coordinador del NUHCTIE, fueron detenidos e interrogados en la estación de policía de Nadi, se los acusó de participar en «reuniones ilegales», aparentemente como consecuencia de haberse reunido con sindicalistas y haberlos asesorado; el 4 de agosto fueron puestos en libertad bajo fianza y se programó una audiencia para el 31 de octubre de 2011; viii) el 29 de octubre de 2011, el Sr. Urai fue detenido nuevamente cuando volvía de una reunión de Jefes de Gobierno en Australia donde habló en voz alta contra las violaciones de los derechos humanos y sindicales en Fiji y sigue detenido aunque ningún cargo ha sido retenido contra él, y ix) el 4 de noviembre de 2011, el Sr. Félix Anthony fue detenido y sigue en detención aparentemente sin cargos y su casa, así como su despacho ya han sido objeto de registro. El Comité también tiene presentes los alegatos que presentaron las organizaciones querellantes en 2009, según los cuales las el Sr. Attar Singh, secretario general del FICTU fue trasladado a un campamento militar y torturado, su casa y su auto fueron vandalizados, su oficina había sido el blanco de dos bombas, y otros dirigentes sindicales, como el Sr. Taniela Tabu, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de Tankei, también han sido objeto de un trato similar.*

834. *En vista de lo que antecede, el Comité expresa profunda preocupación por el gran número de alegatos de agresión, acoso e intimidación de dirigentes y afiliados sindicales por haber ejercido su derecho a la libertad sindical, en particular, por las agresiones físicas y el acoso recientes ejercidos de forma recurrente contra el secretario nacional del FTUC, que redundaron en una intervención oficiosa del Director General de la OIT. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya respondido a estos alegatos y recuerda que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio. En relación con los alegatos de maltratos físicos 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. 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. 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* ***Recopilación,*** *op. cit., quinta edición, 2006, párrafos 44, 50, 52 y 55]. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que, realice sin demora una investigación independiente de los incidentes que figuran en los alegatos supra y que le transmita información detallada sobre los resultados de la investigación y las medidas adoptadas en consecuencia. El Comité considera que los actos de intimidación y violencia física contra sindicalistas constituyen una violación grave de los principios de la libertad sindical y que la falta de protección contra tales actos comporta una impunidad de hecho, que no hace sino reforzar un clima de temor e incertidumbre muy perjudicial para el ejercicio de los derechos sindicales, por lo que urge al Gobierno a que adopte sin demora todas las medidas necesarias para garantizar en el futuro el pleno respeto de los principios que anteceden.*

835. *En lo que respecta al alegato según el cual un dirigente sindical fue agredido en represalia por las declaraciones que su colega, el Sr. Anthony, realizó en la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité considera que 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 o sus socios fueran objeto de agresiones o arrestos por haber expresado sus opiniones en la Conferencia. El Comité urge al Gobierno a que en el futuro tenga plenamente en cuenta este principio y que garantice que ningún sindicalista sea objeto de represalias por ejercer su libertad de expresión.*

836. *El Comité está igualmente alarmado por el arresto y la detención sin cargos del secretario general del FTUC el 4 de noviembre; por el arresto del presidente del FTUC el 29 de octubre de 2011 y su detención sin cargos, y por el arresto y la detención durante una noche de que fueron objeto el presidente del FTUC, el secretario general del NUHCTIE y un miembro del NUHCTIE el 3 de agosto de 2011 por el cargo penal de participación en reuniones ilegales que se les imputa por considerarse que no han respetado las disposiciones consagradas en el Reglamento de emergencia pública. En primer lugar, el Comité desea recordar que 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, y que la detención de dirigentes sindicales y sindicalistas, así como de dirigentes de las organizaciones de empleadores en el ejercicio de sus actividades sindicales legítimas en conexión con los derechos relativos a la libertad sindical, aunque sólo sea por corto espacio de tiempo, constituye una violación de los principios de la*

libertad sindical. La Comisión subraya además que 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 [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 62, 64 y 69]. En lo referente a las conclusiones del Comité en relación con el reglamento de emergencia pública, tal como figuran más abajo, el Comité considera asimismo que 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, el arresto de sindicalistas o la presentación de cargos penales en su contra únicamente podrá basarse en requisitos jurídicos que no infrinjan los principios de la libertad sindical. El Comité urge al Gobierno a que en el futuro tenga plenamente en consideración estos principios. En lo que respecta, en particular, a los sindicalistas mencionados más arriba, el Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el presidente y el secretario general del FTUC sean inmediatamente liberados y que se retiren inmediatamente los cargos en su contra, y contra los miembros del NUHCTIE y que lo mantenga informado de cualquier evolución al respecto sin demora, con inclusión del resultado de la audiencia celebrada el 31 de octubre de 2011.*

837. *En relación con el alegado registro del despacho y de la casa del Sr. Anthony por la policía, el Comité recuerda que todo allanamiento de sedes sindicales, así como de hogares de sindicalistas sin mandato judicial constituye una gravísima violación de la libertad sindical [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 182] y pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre estos alegatos.*

Ausencia de libertad de asamblea, libertad de expresión y acceso a los medios de comunicación

838. *El Comité toma nota de que de los alegatos de las organizaciones querellantes y de la información disponible se desprende que: i) en razón del Reglamento de emergencia pública, que entró en vigor en abril de 2009 y es renovado mensualmente, se requiere de un permiso para llevar a cabo actividades sindicales, como seminarios, talleres y reuniones, y que se suele negar tales permisos (por ejemplo: el 14 de julio de 2011 se negó un permiso para celebrar un taller del FTUC acerca de las reformas a la legislación laboral; el 15 de julio se negó un permiso para celebrar una reunión del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Fábricas y de la Industria de las Prendas de Vestir; el 13 de agosto se revocó un permiso para celebrar la reunión del Consejo Nacional del FTUC); el 16 de julio y 27 de agosto se negó un permiso para celebrar las reuniones del FICTU; el 19 de septiembre se negó un permiso para celebrar la asamblea general anual del TWU; etc., se los otorga tardíamente (lo que a veces ocasiona que los sindicatos no obtengan el quórum deseado), o bien, se los otorga en condiciones estrictas (incluida la asistencia de oficiales militares a las reuniones, el que éstos escuchen las deliberaciones, aprueben el orden del día o incluso elijan a las personas que podrán hablar o participar en estas actividades); y ii) que como consecuencia del decreto sobre los medios de comunicación y del reglamento de emergencia pública, sigue habiendo un alto grado de censura en los medios de comunicación de Fiji y está prohibida la difusión o impresión de declaraciones sindicales, por lo que nunca se han hecho públicas las recomendaciones del Comité que las organizaciones querellantes transmitieron a la mayoría de los medios de comunicación del país.*

839. *Al respecto, el Comité expresando especial preocupación acerca de la declaración oficial de fecha 19 de septiembre de 2011 al momento de negar un permiso al TWU de que «todas las reuniones de sindicalistas están suspendidas hasta nueva orden (…)», recuerda 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. 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». El Comité también desea reiterar de forma general que 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,*** *op. cit., párrafos 38, 193 y 194]. En lo que respecta a la libertad de reunión en particular, el Comité recuerda que la autorización para celebrar reuniones y manifestaciones públicas, que constituyen un derecho sindical importante, no debería ser negada arbitrariamente. Además, el Comité ha advertido que la presencia de un representante de las autoridades públicas en las reuniones sindicales puede influir en las discusiones y en las decisiones que se adopten (sobre todo si este representante tiene derecho a intervenir en el debate) y, por ende, puede constituir una injerencia incompatible con el principio de libre reunión sindical. Respecto de las libertades de opinión y de expresión, el Comité recuerda que 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,*** *op. cit., párrafos 132, 142 y 155]. El Comité subraya que las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical, por lo que urge al Gobierno a que en el futuro tome plenamente en consideración los principios enunciados más arriba y se abstenga de impedir indebidamente el ejercicio legítimo de los derechos sindicales. El Comité pide además al Gobierno que proporcione sin demora informaciones detalladas en respuesta a la comunicación de la FICTU de fecha 23 de septiembre de 2011, y en particular en relación con el impacto del PER sobre la libertad sindical y la prohibición generalizada de celebrar reuniones sindicales.*

Violación de derechos sindicales por decreto ejecutivo

840. *El Comité toma nota de que, de acuerdo con las organizaciones querellantes, desde 2009 el Gobierno de Fiji ha emitido una serie de decretos que restringen severamente los derechos fundamentales y otros derechos sindicales, y socavan completamente los principios de la libertad sindical, en particular para los funcionarios públicos (por ejemplo: el Decreto de enmienda relativo a las relaciones de trabajo (núm. 21), del 16 de mayo de 2011, en virtud del cual se excluye a 15.000 funcionarios públicos del ámbito de aplicación de la Promulgación sobre las Relaciones Laborales, de 2007) y también para trabajadores de entidades públicas. El Comité ha sostenido en reiteradas ocasiones que 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,*** *op. cit., párrafo 218]. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los funcionarios públicos gocen de las garantías consagradas en el Convenio núm. 87.*

841. *El Comité toma nota de la indicación de las organizaciones querellantes, según la cual varios decretos (por ejemplo: el Decreto relativo a los servicios del Estado (núm. 6), del 14 de abril de 2009, el Decreto relativo a la administración de la justicia (núm. 9), del 16 de abril de 2009, en su versión enmendada, el Decreto de enmienda relativo a las*

relaciones de trabajo (núm. 21), del 16 de mayo de 2011, y el Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) (núm. 35) del 29 de julio de 2011) eliminan conjuntamente el acceso a un examen judicial o administrativo de la legalidad de los decretos y de cualquier otra decisión ejecutiva (incluidas las decisiones de la PSC) relacionados con la administración pública (incluso en lo que respecta a las condiciones de empleo de los funcionarios públicos) u otros sectores determinados, además de que dan por concluidos los procedimientos judiciales o administrativos al respecto que estuvieran pendientes o en curso. El Comité también lamenta tomar nota de que se desprende de los alegatos que todas las decisiones relativas a los cambios fueron adoptadas sin haberse consultado previamente a los sindicatos pertinentes. En relación con ello, el Comité subraya la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión o legislación proyectada que afecte a los derechos sindicales, y recuerda que 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,*** *op. cit., párrafos 85 y 1074]. El Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se celebren consultas previas con las organizaciones de trabajadores pertinentes acerca de la legislación proyectada que pudiera incidir en los derechos sindicales, y habida cuenta de que el debido procedimiento legal normalmente debería incluir la existencia de un derecho de apelación ante los tribunales en lo que respecta a las decisiones administrativas, el Comité pide al Gobierno que enmiende sin demora la legislación pertinente con el fin de garantizar tal acceso a los tribunales.*

842. *El Comité también toma nota del énfasis particular que las organizaciones querellantes hacen en el Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), en vigor desde el 9 de septiembre de 2011, cuya aplicación — según sostienen las organizaciones querellantes — prácticamente destruirá al movimiento sindical independiente y, con ello, a la principal voz de la sociedad civil en Fiji, puesto que el decreto en cuestión constituye un intento por perjudicar a los sindicatos en las industrias azucarera y aeronáutica. El Comité estima, en general, que este decreto plantea varias violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 y de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva. El Comité desea, en particular, señalar a la atención del Gobierno sus consideraciones respecto de las siguientes cuestiones problemáticas:*

i) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6, prácticamente se cancelan los registros sindicales en vigor en las industrias nacionales esenciales; para poder llevar a cabo sus actividades, los sindicatos deberán volver a registrarse en el marco del decreto. En múltiples ocasiones, el Comité ha subrayado que 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,*** *op. cit., párrafo 689];*

ii) conforme al artículo 7, los dirigentes sindicales deben ser empleados de las empresas designadas a las que representan o podrán ser objeto de sanciones civiles y penales estrictas. Tomando nota de que el requisito para volver a registrar a un sindicato es la elección de dirigentes sindicales nuevos, el Comité desea recordar que los requisitos relativos a la pertenencia a la profesión o a la empresa para poder ser dirigente sindical son contrarios al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 407];*

iii) conforme a lo dispuesto en los artículos 10 a 12, un sindicato debe empezar por presentar una solicitud al primer ministro para ser elegido o reelegido como representante de la unidad de negociación, el primer ministro decidirá la composición y las facultades de la unidad de negociación con miras a celebrar elecciones para elegir a su representante, y el registrador habrá de dirigir y supervisar las elecciones en la unidad de negociación. El Comité, tomando nota de la

preocupación expresada por las organizaciones querellantes respecto del grado de facultades de las que goza el primer ministro al decidir si habrá de permitir a un solicitante representar a la unidad de negociación, reitera que 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. Además, 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,*** *op. cit., párrafos 273 y 391];*

iv) el título 3.º, junto con el artículo 2, intenta establecer la función de los representantes en calidad de agentes de negociación colectiva, independientemente de la existencia o no de un sindicato. El Comité entiende que el término «representante» puede incluir a un delegado sindical o a un representante elegido por los trabajadores. Al respecto, el Comité considera necesario que, tal como lo garantizan el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), 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. 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,*** *op. cit., párrafos 945 y 946]. El Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias sin demora para garantizar que la legislación se aplicase en plena conformidad con los principios que anteceden;*

v) conforme a lo dispuesto en los artículos 12 y 14, se elijará a un solo representante de los trabajadores en la unidad de negociación, y únicamente se registrará a un sindicato en calidad de representante de la unidad de negociación si el 50 por ciento de los trabajadores y un trabajador adicional en la unidad de negociación votan en su favor. Habida cuenta de que la redacción del artículo 14, y en particular del párrafo 4 de dicho artículo, pareciera indicar que la cifra de 50 por ciento de los trabajadores y un trabajador adicional no es sólo el porcentaje necesario para que un sindicato obtenga la representatividad exclusiva en las negociaciones sino también para que sea registrado como tal, el Comité recuerda que 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. Aunque el requisito de una afiliación mínima a nivel de empresa no es en sí incompatible con el Convenio núm. 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. Este concepto puede variar en función de las condiciones particulares en que las restricciones se imponen. En todo caso, una exigencia de afiliación mínima del 30 por ciento del número total de los trabajadores empleados en la empresa o en el grupo de empresas para las que se constituyó un sindicato, representa en sí un porcentaje muy elevado. Por consiguiente, una disposición en la que se imponga una exigencia de afiliación mínima del 50 por ciento no es congruente con el Convenio núm. 87 [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 287, 288 y 315];*

vi) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, todos los convenios colectivos serían invalidados 60 días después de la entrada en vigor del decreto, y las partes habrían de negociar nuevos acuerdos antes de que concluyera el plazo de 60 días; de no ser así, la empresa podrá aplicar unilateralmente nuevas condiciones de empleo, ya sea mediante un nuevo convenio colectivo o a través de contratos individuales. El Comité desea subrayar que una disposición legal que permite al empleador modificar unilateralmente el contenido de los acuerdos colectivos previamente pactados, u obliga a negociarlos nuevamente, es contraria a los principios de la negociación colectiva. 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» [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 942 y 1021]. Además, aparentemente no se han otorgado razones claras e imperativas en relación con la necesidad de aplicar medidas de estabilización económica en un contexto específico. La legislación es aplicable a sectores enteros sin referencia alguna a disposiciones específicas que no puedan aplicarse en el marco de una crisis nacional grave, sino que en vez de ello en la legislación se estipula una intervención total en todos los convenios colectivos. El Comité considera que la derogación de todos los convenios colectivos, así como la imposición unilateral de condiciones de empleo de no llegarse a un acuerdo, son contrarias al artículo 4 del Convenio núm. 98, en el que se estipula que se habrá de estimular y fomentar la negociación colectiva;*

vii) en virtud del artículo 27, y bajo amenaza de sanciones civiles y penales severas, se prohíben expresamente las huelgas en las industrias esenciales nacionales cuando estén vinculadas con esfuerzos por obtener el registro de un sindicato, influir en el resultado de una negociación u ocurran durante el transcurso de ésta, y en el caso de conflictos relativos a la interpretación o la aplicación de un convenio colectivo. La unidad de negociación únicamente podrá emprender una huelga si las partes no logran acordar un convenio colectivo luego de tres años de negociaciones, una vez que haya trascurrido un plazo de 28 días de previo aviso y si dispone de una autorización por escrito del Gobierno. Asimismo, el primer ministro podrá decretar la ilegalidad de una huelga o un cierre patronal en cualquier industria esencial. Según el Reglamento sobre las industrias nacionales esenciales y corporaciones designadas de 2011, las restricciones al derecho de huelga que anteceden son aplicables a los siguientes sectores, considerados «industrias nacionales esenciales»: la industria financiera (con inclusión de las aduanas), la industria de las telecomunicaciones, la industria de la aviación civil y la industria de los servicios públicos (incluidas la electricidad y el agua). En el artículo 2 del decreto se definen las «industrias nacionales esenciales» como: industrias vitales para el éxito presente y continuo de la economía nacional o el producto interno bruto, o bien, aquellas industrias en las que el Gobierno posea un interés mayoritario y esencial; y ii) industrias declaradas esenciales por el ministerio, conforme a disposiciones adoptadas en virtud del presente decreto. Al respecto, el Comité desea recordar que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales. Asimismo, el Comité recuerda que únicamente podrá limitarse o prohibirse el derecho a huelga: 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). Así pues, los servicios de electricidad, de abastecimiento de agua y telefónicos pueden ser considerado servicios esenciales en

los que sería posible limitar o prohibir el derecho a huelga, y la prohibición de la huelga a los trabajadores en el servicio de aduanas, que pueden ser considerados como funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, no es contraria a los principios de la libertad sindical. No obstante, la radio, la televisión, los bancos y la aviación civil más generalmente no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término. Al vincular las restricciones del derecho de huelga con las dificultades que provocan en el comercio y los intercambios se abren las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicatorias y de huelgas legítimas. Aun cuando las huelgas y otras acciones conexas tienen repercusiones perjudiciales para el comercio y los intercambios, tales consecuencias no convierten de por sí al sector afectado en un servicio «esencial», y por ende debería mantenerse el derecho de huelga en el mismo [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 522, 576, 579, 585, 587 y 592]. El Comité desea subrayar que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza. Además, no deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 628 y 668];*

viii) conforme a las disposiciones del artículo 26, los conflictos relativos a cuestiones disciplinarias, a despidos o a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo deberán resolverse internamente o a través del oficial encargado de la revisión que el empleador haya designado, y no se podrá recurrir a una persona o una instancia judicial o casi judicial; aquellos conflictos aún no resueltos en los que hubiera más de 5 millones de dólares de Fiji de por medio (2,78 millones de dólares de los Estados Unidos) podrán someterse al primer ministro para que adopte una decisión definitiva y vinculante. El Comité considera que todos los conflictos relativos a cuestiones de derecho (por ejemplo, el despido de un trabajador), sin importar la cantidad de dinero en cuestión, deberían estar sujetos a recursos ante los tribunales; en primera instancia, podrían ser objeto de arbitraje.

843. *En vista de la gran cantidad de cuestiones planteadas más arriba, el Comité lamenta profundamente la emisión, el 8 de septiembre de 2011, de las reglamentaciones de aplicación en virtud del artículo 31 del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), de 2011, y urge al Gobierno a que enmiende sin demora las disposiciones del decreto, en consulta con los interlocutores sociales, para que éste sea conforme a los Convenios núms. 87 y 98, que Fiji ha ratificado. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas que se adopten al respecto.*

844. *Por último, el Comité toma nota de que según los alegatos, a partir del 4 de agosto de 2011, el Gobierno prohibió la deducción automática de las cuotas sindicales del salario de todos los funcionarios públicos a través de un decreto mediante el cual se enmendó la Ley de la Administración Pública, y cuya intención, en la opinión de las organizaciones querellantes, es debilitar financieramente a los sindicatos del sector público obligándolos a recolectar personalmente las cuotas sindicales de cada afiliado. El Comité toma nota, asimismo, de que en el párrafo 4 del artículo 24 del Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), de 2011, se prohíbe la deducción automática de las cuotas sindicales del salario de los trabajadores, a menos que el empleador esté de acuerdo en hacerlo, lo cual es poco probable, según afirman las organizaciones querellantes. El Comité recuerda que debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las*

organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas. El Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se siga otorgando la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina en los sectores pertinentes.

845. *Dada la gravedad de los alegatos de las organizaciones querellantes y a falta de un panorama completo de la situación en el terreno, el Comité urge al Gobierno a que acepte el envío de una misión de contactos directos a Fiji para esclarecer los hechos y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas en un marco de respeto de los principios de libertad sindical.*

846. *El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso. Asimismo, el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

Recomendaciones del Comité

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

a) teniendo en cuenta los cambios continuos del sistema judicial de Fiji y la aparente ausencia de cualesquiera garantías constitucionales, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar la inmediata reincorporación del Sr. Koroi en su antiguo cargo de director de escuela, sin pérdida de salarios o prestaciones, y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación;

b) el Comité urge al Gobierno a que se abstenga de toda otra injerencia en los asuntos internos de la FTA y a que permita que el Sr. Koroi, como representante legítimo de la misma, ejerza sus funciones de representación en los foros pertinentes, incluidos el Foro sobre Educación, el Consejo de Registro de los Docentes de Fiji, el Comité Consultivo Conjunto y el Consejo de Personal;

c) profundamente preocupado por el gran número de alegatos relativos a agresiones, acoso e intimidación de dirigentes y afiliados sindicales por haber ejercido su derecho a la libertad sindical y, en particular, por las agresiones físicas y el acoso recientes ejercidos de forma recurrente contra el secretario nacional del FTUC, el Comité urge al Gobierno a que realice sin demora una investigación independiente de los incidentes que figuran en los alegatos supra y que le transmita información detallada sobre los resultados de la investigación y las medidas adoptadas en consecuencia. El Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora todas las medidas necesarias para garantizar que en el futuro se respeten plenamente los principios enunciados en sus conclusiones a este respecto. En lo que respecta al alegato según el cual un dirigente sindical fue agredido en represalia por las declaraciones que el secretario nacional del FTUC realizó en la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité urge al Gobierno a que garantice que ningún sindicalista sea víctima de represalias por ejercer su libertad de expresión;

d) el Comité, alarmado por el arresto y la detención sin cargos del secretario general del FTUC el 4 de noviembre de 2011; por el arresto del presidente del FTUC el 29 de octubre de 2011 y su detención si cargos y por el arresto y la detención durante una noche de los que fueron objeto el presidente del FTUC, el secretario general del NUHCTIE y un miembro del NUHCTIE el 3 de agosto de 2011, por el cargo penal de participación en reuniones ilegales que se les imputa por considerarse que no respetaron las disposiciones consagradas en el Reglamento de emergencia pública, urge al Gobierno a que en el futuro tenga plenamente en consideración los principios enunciados en sus conclusiones, urge a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el presidente y el secretario general del FTUC sean inmediatamente liberados y que se retiren inmediatamente los cargos en su contra y en contra de los miembros del NUHCTIE, y que lo mantenga informado de cualquier evolución al respecto sin demora, con inclusión del resultado de la audiencia celebrada el 31 de octubre de 2011;

e) en relación con el alegado registro del despacho y de la casa del Sr. Anthony por la policía, el Comité recuerda que todo allanamiento de sedes sindicales, así como de hogares de sindicalistas sin mandato judicial constituye una gravísima violación de la libertad sindical y pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre estos alegatos;

f) el Comité subraya que las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical, por lo que urge al Gobierno a que en el futuro tome plenamente en consideración los principios enunciados en sus conclusiones y se abstenga de impedir indebidamente el ejercicio legítimo de los derechos sindicales. Además, el Comité pide al Gobierno que proporcione sin demora informaciones detalladas en respuesta a la comunicación de la FICTU de fecha 23 de septiembre de 2011, en particular en relación con el impacto del PER sobre la libertad sindical y la alegada prohibición generalizada de celebrar reuniones sindicales;

g) en lo que respecta a la supuesta violación de derechos sindicales por medio de decretos ejecutivos, en particular aquellos cuyo objeto son los funcionarios públicos, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los funcionarios públicos gocen de las garantías consagradas en el Convenio núm. 87, a que enmiende sin demora los decretos pertinentes con el fin de garantizar el acceso a los tribunales, y a que garantice que en el futuro se celebren consultas previas con los sindicatos pertinentes acerca de la legislación proyectada que pudiera incidir en los derechos sindicales;

h) con especial atención al decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), en vigor desde el 9 de septiembre de 2011, y considerando que este decreto plantea varias violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 y de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, el Comité lamenta profundamente la emisión, el 8 de septiembre de 2011, de las reglamentaciones de aplicación en virtud del artículo 31 del decreto y urge al Gobierno a que enmiende sin demora las disposiciones del decreto, en consulta con los interlocutores sociales, para que éste sea

conforme a los Convenios núms. 87 y 98, que Fiji ha ratificado. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas que se adopten al respecto;

i) el Comité también pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se siga otorgando la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina a los sindicatos en la administración pública y en los sectores pertinentes considerados «industrias nacionales esenciales»;

j) dada la gravedad de los alegatos de las organizaciones querellantes y a falta de un panorama completo de la situación en el terreno, el Comité urge al Gobierno a que acepte el envío de una misión de contactos directos a Fiji para esclarecer los hechos y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas en un marco de respeto de los principios de libertad sindical;

k) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso, y

l) asimismo, el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

CASO NÚM. 2750

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

Queja contra el Gobierno de Francia presentada por la Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera (CGT-FO)

Alegatos: la organización querellante alega que la Ley de 20 de agosto de 2008 de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo y sus textos de aplicación contravienen lo dispuesto en los convenios sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva ratificados por Francia

848. La queja figura en comunicaciones de fechas 2 de diciembre de 2009, 28 de junio y 11 de julio de 2011 de la Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera (CGT-FO).

849. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 8 de junio y 29 de octubre de 2010 y 14 de enero y 3 de octubre de 2011.

850. Francia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de

negociación colectiva, 1949 (núm. 98), como también el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

851. En una comunicación de fecha 2 de diciembre de 2009, la Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera (CGT-FO) denuncia la adopción de una ley y de diversos textos de aplicación que vulneran la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Entre los textos objeto de la queja figuran la Ley núm. 2008-789 de 20 de agosto de 2008 de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo (en adelante, la ley), el artículo 42 de la Ley núm. 2009-526 de 12 de mayo de 2009 de Simplificación y Clarificación del Derecho y Flexibilización de los Procedimientos, así como la circular núm. 20 de 13 de noviembre de 2008 relativa a la Ley de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo. La CGT-FO presentó informaciones complementarias por comunicaciones de fechas 28 de junio y 11 de julio de 2011.

852. La CGT-FO indica que la ley ha modificado los criterios de representatividad sindical que se exigen para nombrar a uno o varios delegados sindicales con facultad para entablar una negociación colectiva. La organización querellante explica que la representatividad sindical en Francia se basaba hasta entonces en criterios generales (número de afiliados, independencia, cuotas, experiencia y antigüedad del sindicato, actitud patriótica durante la ocupación) pero también en el principio de presunción de representatividad, que se reconocía dentro de la rama o de la empresa a las organizaciones afiliadas a organizaciones de nivel superior cuya representatividad se presumía irrefutable. La organización querellante recuerda que, desde 1966, cinco confederaciones pueden acogerse a esa presunción de representatividad a escala nacional e interprofesional. Se trata de la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT y la CGT-FO. Algunas organizaciones sindicales no afiliadas a dichas confederaciones han conseguido representatividad a nivel de las ramas y sectores de actividad.

853. Según la CGT-FO, la ley añade a los criterios generales, tales como el respeto de los valores de la República, la independencia o la transparencia financiera, la exigencia de conseguir el 10 por ciento de los votos en la primera vuelta de las elecciones de los representantes del comité de empresa o de los delegados del personal en la empresa o en el establecimiento. Este umbral se sitúa en el 8 por ciento de los votos en la primera vuelta de las elecciones sindicales, sumados a escala de la rama. Por último, en el ámbito interprofesional, al umbral del 8 por ciento de los votos se suma la obligación de conseguir una representatividad simultánea en los sectores de la industria, la construcción, el comercio y los servicios. En adelante, el criterio de representatividad sobre la base de la audiencia electoral a todos los niveles se evaluará cada cuatro años.

854. Sin embargo, en el caso de empresas con 50 empleados o más, la ley prevé que las organizaciones que satisfagan los criterios relativos al respeto de los valores de la República y de la independencia y estén legalmente constituidas desde al menos dos años puedan nombrar a un representante de una sección sindical específica, incluso si no logran la representatividad suficiente en las elecciones. Ese representante gozará de las mismas prerrogativas que el delegado sindical, exceptuando la facultad de negociar convenios colectivos.

855. Según la CGT-FO, la ley de 20 de agosto de 2008 podría acarrear la retirada del derecho de negociación colectiva a numerosos sindicatos firmantes de convenios colectivos en vigor tras la celebración de las elecciones sindicales, cuyos resultados pueden depender de factores diversos y coyunturales que podrían privar a estas organizaciones del umbral mínimo de representatividad. Además, el nuevo sistema amenaza con crear situaciones en las que una organización reconocida como representativa a escala nacional o

interprofesional podría sin embargo conocer dificultades para implantarse a nivel de la empresa o de la rama. En definitiva, la ley no haría sino debilitar y mermar el ejercicio del derecho sindical y del derecho de negociación colectiva.

856. Por otra parte, la organización querellante abriga dudas en cuanto a los medios que el nuevo sistema brinda a las organizaciones no representativas para representar por lo menos a sus miembros o a los trabajadores que les han otorgado su confianza. En referencia a los principios del Comité de Libertad Sindical, la organización querellante considera que el Gobierno debería tomar medidas para que las organizaciones consideradas como no representativas por vía electoral, y que por tanto quedan excluidas de la negociación colectiva, puedan por lo menos dar a conocer sus peticiones a las partes implicadas en la negociación, y en particular al empleador. La CGT-FO sugiere que las organizaciones no representativas participen en el marco de los procedimientos de consulta previos a la negociación propiamente dicha. Por último, la organización querellante informa de casos en que las organizaciones se consideran como no representativas y quedan excluidas de las consultas por no haber logrado el 10 por ciento de los votos en el nivel superior del establecimiento público en cuestión, si bien han superado con creces esa cifra en las elecciones a nivel de la unidad.

857. Respecto del mandato de los delegados sindicales, la organización querellante considera que el plazo de cuatro años marcado por la ley es demasiado largo, habida cuenta de que se confieren derechos exclusivos en materia de negociación colectiva únicamente a aquellas organizaciones consideradas como representativas. La CGT-FO sugiere la posibilidad de reevaluar la representatividad en la empresa antes de que transcurra el plazo de cuatro años, como garantía en contrapartida a la concesión de derechos exclusivos en materia de negociación colectiva.

858. Además, la organización querellante pone en tela de juicio la nueva condición impuesta por la ley en relación con el nombramiento del delegado sindical, que deberá escogerse entre los candidatos a las elecciones sindicales que hayan logrado por lo menos el 10 por ciento de los votos en la primera vuelta de las últimas elecciones al comité de empresa (artículo L.2143-3 del Código del Trabajo). Según la CGT-FO, esta condición restringe la libertad de las organizaciones de trabajadores para elegir libremente a sus representantes y organizar su administración y sus actividades, sin que haya una intervención de las autoridades públicas que tienda a limitar este derecho, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87. La organización querellante se refiere a una sentencia judicial de fecha 20 de mayo de 2011 del Tribunal Civil de Metz (adjunta a su queja) relativa a un caso en el que, pese al hecho de que una lista de candidatos a las elecciones de un comité de empresa obtuvo una votación muy superior al umbral de representatividad fijado por ley en 10 por ciento (17,2 por ciento de 209 votos emitidos por parte de 262 asalariados inscritos en los tres colegios de «obreros», «empleados» y «supervisores y directivos»), la empresa impugnó la designación del delegado hecha por el sindicato argumentando que no formaba parte de la lista de los delegados candidatos a las elecciones elegidos por el personal. A este respecto, la organización querellante denuncia el hecho de que el Tribunal haya podido dictar una sentencia que declara nula y sin ningún valor la designación del delegado sindical hecha por el sindicato argumentando que el artículo L.2143-3 del Código del Trabajo debía interpretarse estrictamente de manera que no pudiera dar lugar a que los sindicatos deformaran la ley y, en última instancia, designaran la persona de su elección independientemente del voto expresado por los asalariados. Según la organización querellante, se trata manifiestamente de una violación del derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes y de organizar su gestión y sus actividades de conformidad con el Convenio núm. 87. La CGT-FO lamenta en particular que el Tribunal haya considerado que la ley prevé claramente que el delegado sindical sólo puede ser una persona designada por sus pares asalariados, sin distinguir lo que se refiere, por una parte, a la libertad del sindicato de elegir a sus propios representantes por medio

del sufragio interno de sus afiliados, de lo que se refiere, por otra parte, a la elección de delegados al comité de empresa por medio del voto de todos los asalariados, lo que comprende por tanto a los asalariados no sindicalizados o afiliados a otros sindicatos. Sin embargo, según la CGT-FO, la función de delegado sindical encargado de representar al sindicato en la empresa, en particular en el marco de la negociación colectiva, se distingue claramente de las funciones del representante del personal en el comité de empresa quien no cumple una función en materia de negociación colectiva, sino que tiene atribuciones en materia de gestión de obras sociales y culturales y de información respecto de la situación económica de la empresa. Por otra parte, la CGT-FO indica que, dado su tenor, la sentencia podría dar lugar a que, en ciertos casos, un sindicato se viera obligado a designar un delegado sindical entre los demás candidatos (incluso de otro sindicato) y, únicamente en su defecto, a uno de sus afiliados. Por último, la CGT-FO menciona otras consecuencias graves de dicha interpretación de la ley, que se han puesto de manifiesto en acontecimientos recientes, por ejemplo, cuando un delegado sindical candidato en una elección política actúa en violación de los estatutos de su sindicato, el sindicato se ve obligado a destituirlo de sus mandatos sindicales y a reemplazarlo. Esta situación podría dar lugar a que una organización sindical que tomara una decisión para hacer respetar sus estatutos se quedara sin representación legal a los efectos de la negociación colectiva en la empresa.

859. La organización querellante se refiere también a una decisión de la Corte de Casación de fecha 29 de junio de 2011 que adopta la misma interpretación del artículo L.2143-3 del Código del Trabajo al recordar que sólo un sindicato que no cuente más en la empresa o establecimiento, con ningún candidato que cumpla con la condición de haber sido presentado a las elecciones y de haber obtenido más de un 10 por ciento de los votos, podrá designar un delegado sindical entre los demás candidatos o, en su defecto, entre sus afiliados dentro de la empresa.

860. Para la organización querellante, la duración del mandato del delegado sindical prevista en la ley constituye asimismo una traba a la libertad de administración y elección de los dirigentes sindicales. De este modo, la imposición de un mandato de cuatro años que prevé la ley podría impedir que el sindicato prorrogara libremente el mandato de algunos dirigentes antes de las elecciones al comité de empresa o de los delegados del personal. Según la organización querellante, esta disposición podría interferir en todos los niveles de la organización sindical y por consiguiente mermar aun más la libertad de gestión de la organización, habida cuenta de que por lo general los responsables se escogen entre los responsables de los sindicatos de empresas, cuyo mandato es de cuatro años. La CGT-FO señala, a título de ejemplo, que en sus estatutos la duración prevista del mandato es de tres años (plazo estatutario entre dos congresos confederales).

861. En relación con el representante de la sección sindical para los sindicatos considerados como no representativos, la organización querellante señala que, de conformidad con la ley, la duración de su mandato expira una vez celebradas las primeras elecciones sindicales posteriores a su nombramiento cuando el sindicato que lo nombró no hubiera conseguido representatividad en la empresa. Este último no podrá volver a ser nombrado representante sindical de la sección hasta los seis meses anteriores a la fecha de las siguientes elecciones sindicales en la empresa (artículo L.2142-1-1 del Código del Trabajo). La organización querellante estima que la ley puede impedir que se implante un sindicato de nueva creación en una empresa en aquellos casos en los que dicho sindicato nombre a un representante de la sección sindical pero no consiga un número de votos suficiente en las siguientes elecciones sindicales. Según lo dispuesto en la ley, el representante será destituido de sus funciones y no podrá seguir representando al sindicato hasta que transcurra un plazo determinado, lo que constituye una injerencia en el ejercicio de las funciones sindicales, y en particular la vulneración de los procedimientos de decisión interna del sindicato.

862. La organización querellante recuerda que, con anterioridad a la ley de 2008, los sindicatos no representativos no podían constituir una sección sindical ni nombrar a un delegado sindical, si bien una vez adquirida la representatividad gozaban de plena libertad para la gestión y el nombramiento del delegado sindical. Por el contrario, la ley de 2008 introduce condiciones más restrictivas, habida cuenta de que los criterios de evaluación de la representatividad se han endurecido con el establecimiento del umbral del 10 por ciento en las elecciones sindicales. Por último, la organización querellante añade que, en el pasado, se consideraba que la representatividad quedaba adquirida una vez demostrada a nivel de la empresa, salvo impugnación ante los tribunales, lo que ya no es el caso con la nueva ley.

863. La organización querellante pone en tela de juicio la nueva norma relativa a la validez de los acuerdos fruto de la negociación colectiva. Desde la adopción de la ley, su validez depende de que el convenio cuente con la firma de una o varias organizaciones sindicales de trabajadores que hayan conseguido por lo menos el 30 por ciento de los votos en las elecciones sindicales (artículos L.2232-2, L.2232-6, L.2232-12 del Código del Trabajo). Según la organización querellante, esta nueva norma puede generar situaciones en las que organizaciones sindicales representativas a tenor de la ley — esto es, que teóricamente tienen facultad para negociar y pactar convenios — no podrán en la práctica firmar convenios o acuerdos si no logran el 30 por ciento de los votos previsto por la ley. Además, la organización querellante recuerda que la exposición de motivos de la ley de 2008 y la circular de aplicación de 13 de noviembre de 2009 aluden de forma explícita a la perspectiva de transición hacia un modo de celebración mayoritario de los convenios colectivos.

864. Según la CGT-FO, el establecimiento de un umbral de representatividad del 30 por ciento, y posteriormente del 50 por ciento, para que los acuerdos colectivos sean válidos es contrario al artículo 4 del Convenio núm. 98. En un sistema en el que el pluralismo sindical es histórico, este umbral limitaría la posibilidad de validar los convenios colectivos y es contrario al objetivo relativo al fomento del pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de los convenios colectivos. La organización querellante recuerda que en el pasado no se exigía ningún umbral para certificar la validez de estos instrumentos. El procedimiento de validación de los acuerdos de empresa no se introdujo hasta la adopción de la ley núm. 2004-391 de 4 de mayo de 2004, cuando se previó la posibilidad de derogar a nivel empresarial las disposiciones más favorables de los convenios colectivos del sector. No obstante, los firmantes del convenio sectorial eran quienes tomaban sistemáticamente las decisiones, gracias a la falta de oposición de una o varias organizaciones sindicales mayoritarias (representatividad del 50 por ciento).

865. La organización querellante indica que la ley prevé la posibilidad de negociar en las empresas de más de 200 trabajadores con uno o varios trabajadores nombrados por una o varias organizaciones cuya representatividad sea reconocida en el ámbito nacional en caso de que no haya un delegado sindical y de que exista un acta de carencia por no haberse presentado candidaturas. Sin embargo, esta posibilidad debe contemplarse en un acuerdo sectorial ampliado. Por último, se puede negociar en último recurso con el representante de una sección sindical, en caso de que no haya delegado sindical y no exista ninguna otra solución de negociación en la empresa. La ley supedita la validez del acuerdo a la aprobación por mayoría de los trabajadores. Si no hubiera aprobación, el acuerdo se considerará no escrito (artículo L.2232-14 del Código del Trabajo). La organización querellante considera que, según están previstas en la ley, las condiciones de validación del convenio son impugnables con arreglo al Convenio núm. 98 y al principio del Comité de Libertad Sindical, según el cual «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». La organización recuerda asimismo que la posibilidad de negociar con representantes electos del personal no se introdujo hasta

la adopción de la ley de 4 de mayo de 2004 en las empresas que cuenten con convenios sectoriales ampliados en los que se haya previsto dicha posibilidad de negociación. Por consiguiente, se elimina también la posibilidad de incluir esta disposición en el marco de la negociación colectiva, lo que puede considerarse contrario al Convenio núm. 98.

866. La organización querellante considera que todas las posibilidades de derogación previstas por la ley pueden contribuir a debilitar la situación de los sindicatos en la empresa, en contradicción con lo dispuesto en los instrumentos de la OIT, que dan preeminencia, entre 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 (Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91). La organización querellante recuerda que la falta de un delegado del personal no significa que el sindicato esté ausente, ni tampoco que no sea representativo a tenor de la ley. La ley impone que el delegado sindical sea nombrado entre los candidatos a las elecciones sindicales que hayan logrado más del 10 por ciento de los votos. Sin embargo, y sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, puede darse el caso de que no sea nombrado ningún delegado sindical, a pesar de la presencia de una organización sindical representativa, cuando dicha organización sindical no desea (o si lo tenía antes, ya no desea) nombrar a un delegado encargado de representarla de entre los candidatos elegibles. Por lo tanto, la organización sindical representativa no podrá estar representada en la negociación. En ese caso, la ley faculta al empleador para entablar negociaciones en la empresa con otros representantes comisionados, en perjuicio de ésta.

867. A este respecto, la organización querellante recuerda que los Convenios de la OIT sobre los representantes de los trabajadores (núm. 135) y sobre la negociación colectiva (núm. 154) contienen disposiciones expresas que tienen por objeto garantizar que, cuando una empresa cuenta con representantes sindicales y representantes electos, se adopten las medidas oportunas para velar por que la presencia de representantes electos no debilite la posición de los sindicatos interesados. Sin embargo, la organización querellante denuncia que en algunos casos la ley vulnera esos principios.

868. Con carácter general, la organización querellante recuerda que, en la práctica, la ley de 20 de agosto de 2008 es una transcripción legislativa de una «postura común» firmada el 9 de abril de 2008 por dos de las tres organizaciones de empleadores más importantes y por dos de las cinco confederaciones sindicales representativas. Si bien en la negociación participaron todas las confederaciones sindicales representativas, el contenido final de la «postura común» no obtuvo la conformidad de todas las partes, ya que en opinión de la organización querellante éste podría menoscabar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

869. La CGT-FO recuerda que la legislación que estuvo en vigor hasta ese momento, a pesar de que contenía determinadas disposiciones en materia de derecho sindical, representatividad sindical o derecho de negociación colectiva que podían resultar cuestionables, tuvo sin embargo el mérito de hacer que Francia lograra una tasa de cobertura de los convenios colectivos especialmente alta (97,7 por ciento en 2004), y sólo el 2,3 por ciento de los trabajadores (esto es, 350.000 personas) no estuvieran amparados por un convenio o texto estatutario. Si bien los textos son, por lo general, bastante antiguos, los convenios se enmiendan y completan con regularidad. Así, entre 1998 y 2008, se firmaron 119 convenios colectivos nuevos, tanto a través de su creación, en ámbitos de nueva aplicación, como mediante la reformulación de convenios obsoletos o a través de su reagrupación o división. Además, en 2008 se firmaron más de 27.100 acuerdos de empresa.

B. Respuesta del Gobierno

870. Por comunicaciones de fechas 8 de junio y 29 de octubre de 2010, 14 de enero y 3 de octubre de 2011, el Gobierno presenta la Ley de 20 de agosto de 2008 de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo como uno de los pilares de sus reformas en materia de derecho laboral. Según el Gobierno, se trata de fortalecer la legitimidad y el papel de la negociación colectiva como herramienta indispensable para la modernización del sistema de relaciones laborales, garantizando la complementariedad entre la ley y el convenio colectivo. Por consiguiente, el diálogo social debe sentar las bases en organizaciones fuertes y legítimas. Este objetivo exige una reforma de la representatividad sindical con miras a fortalecer la legitimidad de las partes en la negociación, basándola en nuevos criterios, evaluados de forma periódica e incuestionable, en la medida en que descansa principalmente en la consideración de la audiencia electoral.

871. El Gobierno declara que el 18 de junio de 2007, de conformidad con el espíritu del artículo L.1 del Código del Trabajo, transmitió a los interlocutores sociales un documento de orientación en el que les invitaba a negociar los criterios de representatividad sindical, las normas relativas a la validez de los convenios y la negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas. El 26 de diciembre de 2007 el Gobierno entregó a los interlocutores sociales un documento adicional en el que se solicitaba que se ampliaran las negociaciones sobre la financiación de las organizaciones sindicales y profesionales, así como sobre el tiempo de trabajo. Según el Gobierno, las negociaciones llevadas a cabo en el marco de ambos documentos de orientación, en las que participó la organización querellante, dieron lugar a la firma, el 9 de abril de 2008, de una «Postura común sobre la representatividad, el fomento del diálogo social y la financiación del sindicalismo» que suscribieron dos organizaciones de empleadores, el MEDEF y la CGPME, y dos confederaciones sindicales, la CGT y la CFDT. El Gobierno señala que la ley de 20 de agosto de 2008 (en adelante, la ley) se elaboró sobre la base de dicha postura común, y tiene por objeto otorgar una mayor legitimidad a los interlocutores sociales y fortalecer la legitimidad y el ámbito de intervención de los convenios colectivos. Desde el punto de vista del Gobierno, la ley se enmarca perfectamente en el artículo 4 del Convenio núm. 98, en el que se prescribe el fomento y el uso de la negociación colectiva.

872. El Gobierno declara que la ley tiene por objeto modernizar el sistema de representatividad de las organizaciones sindicales, eliminando la presunción irrefutable de representatividad que prevalecía y basándola en nuevos criterios, evaluados de forma periódica e incuestionable, en la medida en que se basa principalmente en la consideración de la audiencia electoral. El Gobierno indica que el régimen anterior se justificaba por el contexto histórico de la postguerra, y tenía por objeto facilitar la implantación sindical en la empresa y evitar contenciosos múltiples y sistemáticos. Hoy día, sin embargo, el principio de una representatividad sindical reconocida a determinadas organizaciones por los poderes públicos carece de sentido y constituye incluso uno de los motivos del distanciamiento de los trabajadores.

873. El Gobierno considera que la ley está en plena armonía con la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) de la OIT, en la que se estipula que se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las organizaciones representativas sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva y, en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores (párrafo 3).

874. En su respuesta a los alegatos de la organización querellante, el Gobierno hace referencia a un reciente fallo del Tribunal Supremo relativo a la ley de 20 de agosto de 2008 (referencia: Cass. soc., 14 de abril de 2010, núms. 09-60426 y 09-60429).

875. Respecto del cuestionamiento por parte de la organización querellante del nuevo criterio basado en el sufragio electoral para determinar la representatividad de una organización sindical, el Gobierno recuerda que la ley se limita a retomar en este sentido una propuesta de la postura común de 9 de abril de 2008, en la que se consideraba oportuna la actualización de los criterios de representatividad. En adelante, el artículo L.2122-1 del Código del Trabajo prevé que, para que se reconozca la representatividad de las organizaciones sindicales, éstas deberán conseguir «por lo menos el 10 por ciento de los votos en la primera vuelta de las últimas elecciones de los representantes en el comité de empresa o de la delegación única del personal o, en su defecto, de los delegados del personal». En opinión del Gobierno, el umbral marcado por la ley, esto es, el 10 por ciento de los votos que la organización sindical debe conseguir en las elecciones sindicales para que se la considere representativa, es un criterio más objetivo, en la medida en que la legitimidad se adquiere por votación. Por consiguiente, con arreglo a la ley, los trabajadores escogen con sus votos a la organización que estará facultada para negociar en su nombre, en todos los niveles. El Gobierno estima que, al situar a todas las organizaciones sindicales en pie de igualdad a partir de la fecha de celebración de las elecciones sindicales, la ley da respuesta al objetivo relativo al fomento de la negociación colectiva, de conformidad con el artículo 5 del Convenio núm. 154. Además, la ley no cuestiona en modo alguno los principios de la libertad de constituir sindicatos y su libre implantación en la empresa.

876. En lo relativo a las dudas de la organización querellante acerca de los medios de los que disponen las organizaciones no representativas para representar a sus miembros y la sugerencia de que se adopten medidas para que puedan dar a conocer sus peticiones a las partes implicadas en la negociación, y en particular al empleador, el Gobierno recuerda que en la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) se enumeran diversos medios para el fomento de la negociación colectiva, entre los cuales figura el reconocimiento de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Por consiguiente, recuerda que, en virtud de ese instrumento, el derecho de negociación colectiva puede limitarse a los sindicatos representativos. El Gobierno recuerda asimismo que, en el régimen anterior a la ley de 20 de agosto de 2008, el derecho de negociación de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo también estaba reservado a las organizaciones sindicales representativas. La ley de 2008 se conforma con añadir el criterio relativo a la audiencia electoral. Por último, el Gobierno se remite a la postura expresada por el Tribunal Supremo en su fallo de 14 de abril de 2010, conforme a la cual «los Estados tienen la facultad de reservar el derecho de llevar a cabo negociaciones colectivas a los sindicatos representativos, algo que no es contrario a los Convenios núms. 98 y 135 de la OIT».

877. El Gobierno añade que la ley de 20 de agosto de 2008 introdujo normas nuevas en favor del fomento de la presencia sindical en la empresa. Por consiguiente, las prerrogativas de las que antaño sólo gozaban las organizaciones sindicales representativas benefician también ahora a las organizaciones sindicales legalmente constituidas desde al menos dos años, siempre que éstas cumplan con los criterios de respeto de los valores de la República e independencia, y que la empresa en cuestión se halle dentro de su ámbito profesional y geográfico. De este modo, la ley ha creado una nueva figura del representante de la sección sindical de un sindicato no representativo en las empresas con más de 50 trabajadores. Esto favorece la implantación e intervención de los sindicatos no representativos, en la medida en que el representante de la sección sindical goza de las mismas prerrogativas que el delegado sindical, excepto la facultad de negociar acuerdos colectivos (artículo L.2142-1-1 del Código del Trabajo).

878. En lo que atañe al cuestionamiento por parte de la organización querellante del plazo de cuatro años fijado por la ley de 20 de agosto de 2008 para medir la audiencia de las organizaciones sindicales, el Gobierno señala que conviene diferenciar la duración de los mandatos de los miembros electos de los comités de empresa y de los delegados del personal de la frecuencia de medición de la audiencia electoral de las organizaciones sindicales, que se lleva a cabo en un ciclo de cuatro años a escala sectorial, así como en el ámbito nacional e interprofesional. El Gobierno observa que la ley núm. 2005-882, de 2 de agosto de 2005, extendió a cuatro años el mandato de los miembros electos de los comités de empresa y de los delegados del personal. Toda vez, en la ley de 2005 se prevé que en los acuerdos sectoriales, de grupo o de empresa, según los casos, se podrá establecer que el mandato de los delegados del personal y de los representantes del personal en el comité de empresa, el comité de establecimiento, el comité central de empresa y el comité de grupo tenga una duración de entre dos y cuatro años. En consecuencia, la medición de la audiencia electoral con miras a determinar la representatividad de las organizaciones sindicales a nivel de la empresa, el establecimiento o el grupo podrá efectuarse con una frecuencia inferior a cuatro años.

879. El Gobierno observa que la CGT-FO pone en tela de juicio la nueva condición prevista en el artículo L.2143-3 del Código del Trabajo, según la cual el delegado sindical deberá ser nombrado de entre los candidatos a las elecciones sindicales que haya obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos en la primera vuelta de las últimas elecciones al comité de empresa, de la delegación única del personal o de los delegados del personal. Según el Gobierno, a diferencia de lo que afirma la CGT-FO, el derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes no hace referencia a la libre representación de los sindicatos de cara a las negociaciones colectivas, sino al derecho a elegir libremente a sus dirigentes. El Gobierno se atiene a la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* en relación con los ejemplos de injerencia de las autoridades públicas en la gestión interna de las organizaciones para llegar a la conclusión de que el derecho de las organizaciones a ejercer libremente sus actividades se debe entender en el sentido del derecho de estas organizaciones a realizar una actividad lícita en defensa de sus intereses profesionales. Por consiguiente, la condición establecida por la ley en relación con la elección de los delegados sindicales no constituye una intervención encaminada a limitar u obstaculizar el ejercicio legal del derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes y organizar su administración y sus actividades, en el sentido del artículo 3 del Convenio núm. 87. Por el contrario, el Gobierno considera que esta condición no hace sino fortalecer el vínculo entre los trabajadores y sus representantes, que tienen la facultad de negociar y firmar los convenios colectivos, reforzando así la legitimidad de estos últimos. Por último, el Gobierno se remite a la opinión del Tribunal Supremo, que señaló que «la obligación de que los sindicatos representativos deban escoger, con carácter prioritario, al delegado sindical entre los candidatos que hayan obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos no vulnera ninguna prerrogativa inherente a la libertad sindical y, habida cuenta de que tiende a garantizar que los propios trabajadores nombren a las personas más aptas para defender sus intereses en la empresa y conducir las negociaciones en su nombre, no constituye una injerencia arbitraria en el funcionamiento sindical».

880. El Gobierno añade que la ley también procura paliar la imposibilidad de que un sindicato representativo pueda negociar, al prever que «si en la empresa o establecimiento ningún candidato a las elecciones sindicales reúne las condiciones mencionadas en el primer apartado [umbral del 10 por ciento], una organización sindical representativa podrá nombrar a un delegado sindical entre los demás candidatos o, en su defecto, entre sus afiliados de la empresa o establecimiento» (artículo 5.I de la ley, codificado en el artículo L.2143-3 del Código del Trabajo).

881. Respecto de los alegatos de la CGT-FO según los cuales lo dispuesto en la ley en relación con el representante de la sección sindical también sería incompatible con el derecho de las

organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes, en la medida en que afecta directamente a la duración del mandato del representante de la sección sindical, el Gobierno indica que la instauración por la ley de la figura del representante de la sección sindical tiene por objeto permitir la implantación e intervención de los sindicatos no representativos en las empresas con más de 50 trabajadores que reúnan determinadas condiciones, de cara a las elecciones sindicales siguientes. Con sus actuaciones, este representante puede contribuir a que la organización que lo ha nombrado supere el umbral del 10 por ciento de los votos y sea reconocida como representativa en la empresa. Según el Gobierno, ésta es la intención de la formulación del artículo L.2142-1-1 del Código del Trabajo, en el que se dispone que «el mandato del representante de la sección sindical expirará, después de las primeras elecciones sindicales a partir de su nombramiento, cuando el sindicato que lo ha nombrado no sea reconocido representativo en la empresa. Por consiguiente, el trabajador que pierde el mandato de representante sindical no podrá volver a ser nombrado representante de la sección sindical hasta los seis meses anteriores a la fecha de las próximas elecciones sindicales en la empresa». El Gobierno puntualiza que, si el trabajador pierde el mandato, la organización sindical que lo había nombrado está facultada para nombrar a otro trabajador como representante de la sección sindical. Además, el representante nombrado en primer lugar podrá volver a ser nombrado en los seis meses anteriores a la fecha de las siguientes elecciones sindicales en la empresa.

882. Por consiguiente, el marco jurídico de la duración del mandato del representante de la sección sindical no puede equipararse a una intervención de las autoridades públicas encaminada a limitar o entorpecer el ejercicio legal del derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes, en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87. El Gobierno se remite a la postura de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que invoca la organización querellante, según la cual «considera incompatible con el Convenio núm. 87 toda disposición, independientemente de la forma que revista, por la que se restrinja o prohíba la reelección para cumplir un mandato sindical», y declara que esta última contempla el derecho de las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes en el marco de las elecciones internas y no tendría aplicación en el presente caso.

883. En cuanto a la alegación de la CGT-FO en el sentido de que la aplicación de la ley tendría como consecuencia el debilitamiento de la situación de los sindicatos en la empresa, en cuanto otorgaría a representantes electos, e incluso a trabajadores nombrados por las organizaciones sindicales representativas del sector, el derecho de negociar convenios colectivos incluso si existen en la empresa organizaciones sindicales representativas, el Gobierno subraya que la ley pretende tener en cuenta la dificultad de llevar a cabo negociaciones colectivas en las pequeñas y medianas empresas, habida cuenta de la escasa representación de los trabajadores. Por consiguiente, la ley amplía y concretiza el marco de la negociación colectiva con los representantes electos o con los trabajadores designados. El Gobierno constata que, en virtud de la ley anterior núm. 2004-391 de 4 de mayo de 2004, no se celebraron muchos acuerdos a escala sectorial (menos de 20 en 2008), si bien ya se había abierto la posibilidad para que un convenio sectorial ampliado previera y enmarcara, en las empresas que carecían de delegado sindical, la negociación y la firma de los convenios colectivos por parte de los miembros electos del comité de empresa, los delegados del personal o incluso trabajadores designados en caso de ausencia de candidatos a las elecciones. Los firmantes de la postura común estimaron que el bloqueo previo del convenio sectorial podía explicar el escaso desarrollo de este tipo de negociación y previeron eliminar la condición previa relativa a la habilitación mediante un acuerdo sectorial ampliado, si bien definieron rigurosamente las condiciones y el desarrollo del recurso a este tipo de negociación derogatoria. La ley se limita a hacerse eco de esta postura.

884. El primer requisito para entablar negociaciones de esta índole es que en la empresa no haya delegado sindical, esto es, que no exista una organización sindical representativa. En las empresas con menos de 200 trabajadores que carezcan de delegado sindical se pueden firmar acuerdos con los representantes del personal o, en su defecto, con un trabajador de la empresa nombrado por una organización sindical representativa a escala sectorial en aquellas empresas en las que la falta de candidatos a las elecciones de los representantes del personal haya dado lugar a un acta de carencia. De conformidad con el texto relativo a la postura común, la ley prevé que los acuerdos firmados en virtud de este procedimiento derogatorio no entrará en vigor hasta su firma por los representantes electos titulares que reúnan la mayoría de los votos en las últimas elecciones y su validación por una comisión paritaria sectorial. Además, a falta de delegado sindical y en caso de ausencia de candidatos a las elecciones sindicales, los acuerdos negociados con un trabajador designado por una organización sindical representativa del sector deberán contar con la aprobación por mayoría de votos de los trabajadores de la empresa afectada.

885. El Gobierno indica que, en el ejemplo suministrado por la organización querellante, la organización sindical no desea nombrar a un delegado sindical de entre aquellos candidatos de su organización que hayan obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos. Si no hubiere delegado sindical, la organización carecería de representante en el proceso de negociación, que correría el riesgo de quedar bloqueado. Según el Gobierno, la negativa de la organización sindical a nombrar a uno de sus candidatos que haya obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos constituye una decisión soberana de la organización, que se coloca por sí misma en una situación en la que le resulta imposible ejercer las competencias que le corresponden por su representatividad. En ese caso, el empleador puede aun así recurrir a la posibilidad de entablar una negociación colectiva con representantes electos o con un trabajador designado por una organización sindical con miras a llegar a un acuerdo que se ratificará por votación de los trabajadores. Para el Gobierno, ese dispositivo es plenamente conforme con la definición de los convenios colectivos que figura en la Recomendación núm. 91 (párrafo 2, 1)).

886. El Gobierno puntualiza que esta posibilidad de negociación prima sobre la negociación con un representante de la sección sindical prevista por la ley (artículo L.2143-23 del Código del Trabajo). En la medida en que este último representa a una organización sindical que no ha conseguido el mínimo del 10 por ciento de los votos de los trabajadores, es lógico que la negociación sólo se pueda llevar a cabo cuando se haya demostrado la imposibilidad de aplicar cualquier otra forma de negociación colectiva. Este es el sentido de la ley, que descarta la negociación con el representante de la sección sindical si existe un delegado sindical o si existe la posibilidad de negociar con un representante elegido o designado por una organización sindical. Esta disposición está encaminada a favorecer la negociación con partes cuya legitimidad emana de los votos de los trabajadores en las elecciones sindicales, y en ningún caso tendría como consecuencia el debilitamiento de la situación de los sindicatos con respecto a los representantes electos.

887. En referencia a las alegaciones sobre las nuevas normas de validez de los acuerdos, y en particular el umbral de representatividad del 30 por ciento requerido por la ley para que una o varias organizaciones sindicales puedan firmar legítimamente un convenio colectivo, el Gobierno indica que lo dispuesto en la ley en relación con la validez de los convenios es un reflejo de la postura común, habida cuenta de que los interlocutores sociales quisieron introducir en ese ámbito una nueva etapa antes de pasar definitivamente a una forma de celebración auténticamente mayoritaria de los acuerdos, que se negociará más adelante.

888. Además, el Gobierno precisa que, en los acuerdos de empresa, sectoriales e interprofesionales, la validez de los acuerdos está supeditada, por un lado, a la firma por una o varias organizaciones sindicales representativas que hayan reunido, individual o colectivamente, por lo menos el 30 por ciento de los votos en las últimas elecciones

sindicales en el nivel correspondiente y, por otro, a la ausencia de oposición de las organizaciones sindicales representativas que hayan conseguido la mayoría de los votos. El Gobierno señala que esas normas entraron en vigor el 1.º de enero de 2009 para las empresas y estarán en vigor a más tardar cinco años después de la publicación de la ley de 20 de agosto de 2008 en lo que atañe a los acuerdos sectoriales e interprofesionales.

889. En conclusión, el Gobierno indica que, después de la entrada en vigor de la ley, las primeras indicaciones disponibles sobre el resultado de las negociaciones en las empresas no ponen de manifiesto ninguna desaceleración del ritmo de la negociación colectiva, como tampoco una disminución del número de acuerdos celebrados en 2009; por el contrario el número de acuerdos parece mantener la tendencia al alza iniciada en los últimos años.

890. En una comunicación de fecha 29 de octubre de 2010, el Gobierno expresó el deseo de presentar información adicional en respuesta a los alegatos, incluidas las opiniones de las organizaciones representativas firmantes de la postura común de abril de 2008.

891. En una comunicación de fecha 14 de enero de 2011, el Gobierno transmite observaciones complementarias y adjunta, además, observaciones relativas a la queja formuladas por los firmantes de la postura común de abril de 2008 (a saber, la CGT, la CFDT, el MEDEF y la CGPME), consultados por el ministerio encargado de los asuntos laborales. El Gobierno señala, en particular, que los tribunales nacionales corroboraron la conformidad de la ley con la Constitución francesa y las normas internacionales. Recientemente se consultó al Tribunal Supremo, máximo órgano jurisdiccional en materia judicial, respecto del carácter convencional de la ley; el Tribunal afirmó que los Estados son libres de reservar el derecho de entablar negociaciones colectivas a los sindicatos representativos, lo que no contraviene los Convenios núms. 98 y 135 de la OIT (Cass. Soc., 14 de abril de 2010, núms. 09-60426 y 09-60429). El Consejo Constitucional declaró, en el contexto de las dos decisiones dictadas el 7 de octubre y el 12 de noviembre de 2010 respecto de cuestiones prioritarias sobre conformidad con la Constitución, que la ley del 20 de agosto de 2008 era conforme a los principios de libertad sindical, de igualdad ante la ley y de participación de los trabajadores en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, que la Constitución francesa garantiza.

892. El Gobierno recuerda que el régimen anterior a la ley del 20 de agosto de 2008 se basaba en una presunción de representatividad irrefutable y sin límites temporales que se originó en el contexto histórico posterior a la Segunda Guerra Mundial. No obstante, los interlocutores sociales que firmaron la postura común del 9 de abril de 2008 han concluido que ese sistema había mostrado sus limitaciones. Para fortalecer el diálogo social y la importancia de los convenios colectivos, así como para luchar contra una baja sindicación en el sector privado (del orden del 5 por ciento), los interlocutores sociales que firmaron la postura común propusieron modernizar el sistema de representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores eliminando la presunción irrefutable de representatividad y fundándola en nuevos criterios, evaluados de forma periódica e incuestionable, y basados principalmente en la consideración de la audiencia electoral, que constituye la expresión directa de la voluntad de los trabajadores. Por ello, las disposiciones de la ley del 20 de agosto de 2008 relativas a la periodicidad de la medición de la audiencia electoral de las organizaciones sindicales retoman las disposiciones propuestas en la postura común. El Gobierno agrega que la decisión de valorar la audiencia electoral de los sindicatos a la luz de los resultados de las elecciones sindicales en las empresas responde a la elevada tasa de participación de los trabajadores a dichas elecciones (del 66 por ciento, aproximadamente).

893. En lo que concierne a la administración pública, el Gobierno declara que la CGT, la CFDT, la FSU y la UNAS firmaron un acuerdo el 2 de junio de 2008 en nombre de las

organizaciones sindicales. En dicho acuerdo, inspirado en los principios de democracia social que se desprenden de la ley del 20 de agosto de 2008, también se opta por tomar en cuenta la audiencia a través de los resultados de las elecciones sindicales (elecciones a los comités técnicos) para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales. El Gobierno señala que el acuerdo ha sido incorporado mediante la Ley núm. 2010-751 sobre la Renovación del Diálogo Social, del 5 de julio de 2010, y que comprende diversas disposiciones relativas a la administración pública.

894. El Gobierno indica que los interlocutores sociales que firmaron la postura común consideraron razonable la duración de cuatro años del mandato de los representantes del personal, ya que para construir un diálogo social de calidad es necesaria cierta visibilidad sobre la duración del mandato, así como una estabilidad respecto de los negociadores. El Gobierno recuerda que la ley núm. 2005-882, del 2 de agosto de 2005, extendió a cuatro años la duración de los mandatos de los miembros electos de los comités de empresa y de los delegados del personal, por lo que esa duración se fijó con anterioridad a la ley del 20 de agosto de 2008. Además, en el artículo 96 de la ley del 2 de agosto de 2005 se prevé que en los acuerdos sectoriales, de grupo o de empresa, según el caso, se podrá establecer que el mandato de los delegados del personal y de los representantes del personal en el comité de empresa, el comité de establecimiento, el comité central de empresa y el comité de grupo tenga una duración de entre dos y cuatro años. Por consiguiente, la duración de los mandatos en la empresa puede fijarse libremente en un principio, siempre y cuando no sobrepase los cuatro años, mediante un convenio colectivo concluido previamente con las organizaciones sindicales representativas. En efecto, concierne a los interlocutores sociales evaluar la duración más pertinente del mandato, según el contexto local.

895. El Gobierno indica, sin embargo, que la eventual organización de elecciones anticipadas tendría que justificarse por condiciones objetivas (por ejemplo, un aumento o una disminución de los efectivos, restructuraciones, etc.), dado que la evolución del equilibrio de las fuerzas entre sindicatos es un concepto que difícilmente puede evaluarse de forma objetiva. En efecto, respecto de los motivos que justifican la organización de una elección anticipada, en el Código del Trabajo se contemplan circunstancias vinculadas, por ejemplo, con una restructuración de la empresa o del establecimiento (artículos L.2314-28 y L.2324-26 del Código del Trabajo). Así pues, si bien una organización sindical puede, actualmente, solicitar que se entable una negociación al respecto, la conclusión del convenio deberá, no obstante, suponer el acuerdo unánime del conjunto de organizaciones sindicales representativas en la empresa, al igual que la elección organizada con el fin de designar a delegados complementarios (además de aquellos con mandatos en curso) con el fin de tomar en cuenta el aumento de los efectivos de una empresa entre dos elecciones. A ese respecto, el Gobierno señala que en una sentencia del 13 de octubre de 2010, el Tribunal Supremo consideró que dicha elección complementaria tan sólo podría organizarse a condición de que estuviera prevista en un convenio colectivo firmado por todos los sindicatos de la empresa.

896. El Gobierno subraya que organizar elecciones anticipadas es un acto trascendental cuya consecuencia es la puesta en tela de juicio de los mandatos de los representantes elegidos en funciones. Por ello, autorizar a una sola organización sindical celebrar elecciones anticipadas conllevaría varios riesgos, en particular, de otorgarse ese derecho a toda organización sindical — con mayor razón si se trata de una organización minoritaria o no representativa — y fragilizaría la representación del personal elegido que se encuentre en funciones. El Gobierno estima, asimismo, que no prever justificaciones objetivas, vinculadas con las variaciones de efectivos o la transformación jurídica de la empresa, para entablar una negociación sobre la organización de elecciones anticipadas iría en contra de la obligación de lealtad hacia los electores, quienes votaron teniendo en cuenta una situación determinada (en particular, una duración de mandato fijada de antemano). El Gobierno considera que poner en entredicho cargos electivos en curso podría instaurar un

clima inestable de campaña electoral permanente que socavaría la estabilidad necesaria para cumplir con un mandato y la objetividad requerida para juzgar el resultado de los convenios colectivos negociados y de las acciones llevadas a cabo por las organizaciones sindicales en una empresa. Por último, el cuestionamiento frecuente de los cargos impediría a los electores juzgar el ejercicio de las funciones de los representantes y la buena ejecución de los cargos a largo plazo.

897. El Gobierno concluye, pues, que reevaluar la periodicidad de cuatro años como máximo en el curso de un mandato acarrearía el riesgo de que se cuestione de forma permanente a las organizaciones reconocidas como representativas en la empresa y, por consiguiente, minaría el objetivo de legitimidad de los participantes que la ley persigue.

898. En lo que respecta a la cuestión de la elección de los delegados sindicales entre los candidatos a las elecciones sindicales que hayan logrado un mínimo de votos (por lo menos el 10 por ciento), el Gobierno precisa, ante todo, que no necesariamente se tiene que elegir a dichas personas, e indica que las condiciones para el nombramiento del delegado sindical previstas en la ley del 20 de agosto de 2008 hacen eco de aquellas contempladas en la postura común del 9 de abril de 2008.

899. El Gobierno advierte que, a diferencia de lo que sucede en otros países — en particular, europeos — los convenios colectivos en Francia no sólo se aplican a los empleados sindicados, sino que benefician de forma más amplia al conjunto de trabajadores abarcados en su campo de aplicación; como resultado, los empleados de la empresa pueden no conocer a la persona que firmó un convenio que los compromete a todos y que no tuvo la obligación de justificar ante ellos su proceder en calidad de negociador. Así pues, para fortalecer la negociación colectiva, y habida cuenta de que la firma de un acuerdo de empresa o de establecimiento por parte de un delegado sindical compromete al conjunto del colectivo laboral, fue necesario reforzar la legitimidad del delegado sindical.

900. El Gobierno se apoya en un fallo del Tribunal Supremo, en el que se señala que «la obligación de que los sindicatos representativos deban escoger, con carácter prioritario, al delegado sindical entre los candidatos que hayan obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos no vulnera ninguna prerrogativa inherente a la libertad sindical y, habida cuenta de que tiende a garantizar que los propios trabajadores nombren a las personas más aptas para defender sus intereses en la empresa y llevar a cabo las negociaciones en su nombre, no constituye una injerencia arbitraria en el funcionamiento sindical». El Gobierno recuerda, además, que en una decisión reciente, de fecha 12 de noviembre de 2010, el Consejo Constitucional corroboró la conformidad con la Constitución francesa del artículo L.2143-3 del Código del Trabajo, relativo a las nuevas condiciones de designación de los delegados sindicales. Por tal motivo, el Consejo Constitucional consideró que «al exigir a los sindicatos representativos la obligación de que escojan, con carácter prioritario, al delegado sindical entre los candidatos que hayan obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos en la primera vuelta de las últimas elecciones sindicales, el artículo L.2143-3 vincula a los empleados con la designación de las personas reconocidas como más aptas para defender sus intereses en la empresa y llevar a cabo negociaciones en su nombre; al haber adoptado dicho artículo, el legislador no desconoció el principio de la libertad sindical consagrado en el sexto párrafo del Preámbulo de 1946».

901. En relación con las decisiones judiciales recientemente dictadas — en particular el fallo de fecha 20 de mayo de 2011 del Tribunal de primera instancia de Metz, el cual, aplicando el artículo L.2143-3 del Código de Trabajo, a cancelado la designación de un delegado sindical quien no fue elegido entre los candidatos presentados a la elección del comité de empresa con al menos diez por ciento de los votos, o el fallo de fecha 29 de junio de 2011 por el que el Tribunal de Casación a cancelado la designación de un delegado sindical quien no fue elegido por el sindicato en cuestión con al menos 10 por ciento de los votos

—, el Gobierno observa que el juez observó y sancionó actitudes que tenían como objetivo evitar el cumplimiento de las exigencias legales. Por último, en relación con la situación descrita por la organización sindical en la que la misma se vería obligada a revocar un delegado que, por ejemplo, habría actuado en violación de los estatutos de la organización, el Gobierno considera que esta situación no es de naturaleza a limitar u obstaculizar el ejercicio legal del derecho de las organizaciones a elegir libremente sus representantes ya que no impide a la organización designar otra persona como delegado sindical, siempre que cumpla las condiciones previstas en el artículo L.2143-3 del Código de Trabajo.

902. El Gobierno opina que, en el marco de la ley, la organización sindical es totalmente libre de elegir a los candidatos que desee presentar a la elección y, en consecuencia, a las personas que podrá, más adelante, designar como delegados sindicales. Además, la ley intenta paliar la posibilidad de que un sindicato representativo que no disponga de candidatos que hayan obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos no pudiera nombrar a un delegado sindical. En efecto, ante tal supuesto, la ley contempla que la organización sindical representativa pueda elegir a un delegado sindical entre los demás candidatos o, en su defecto, entre sus afiliados en la empresa o el establecimiento. Por tal motivo, en lo que atañe al Gobierno, nunca se pone a la organización sindical representativa en una situación en la que no pueda elegir a su representante.

903. En lo concerniente a las disposiciones de la ley relativas al representante de la sección sindical, el Gobierno señala que la ley hace eco de la postura común, en la que se limita la duración del cargo de representante de la sección sindical al período comprendido entre dos elecciones organizadas en la empresa. Dicho marco responde al hecho de que la función del representante de la sección sindical consiste en impulsar a la sección sindical con el objetivo de que el sindicato que lo designó obtenga los resultados necesarios para ser reconocido como representativo en las próximas elecciones sindicales, y designe entonces a un delegado sindical que disponga de prerrogativas más amplias. El mandato del representante de la sección sindical concluye al término de las primeras elecciones sindicales posteriores a su designación, puesto que el sindicato que lo nombró no fue reconocido como representativo.

904. En efecto, de acuerdo con el Gobierno, los interlocutores sociales que firmaron la postura común opinaron que un representante que no lograra que su sindicato alcanzara el umbral del 10 por ciento necesario para ser reconocido como representativo no sería capaz de lograr que su sindicato adquiriera la representatividad en las próximas elecciones sindicales. Por consiguiente, les parecía lógico que se designara a una nueva persona como representante de la sección sindical, que contara con la posibilidad de elaborar una nueva estrategia electoral. Por ello, el sindicato es libre de elegir a otro empleado en calidad de representante de la sección sindical. Por otra parte, el Gobierno subraya que la ley del 20 de agosto de 2008 brindó cierta flexibilidad respecto de esa cuestión en comparación con la postura común: el representante nombrado inicialmente podrá volver a ser nombrado en los seis meses anteriores a la fecha de las siguientes elecciones sindicales en la empresa.

905. El Gobierno declara que los primeros datos disponibles sobre el resultado de las negociaciones en las empresas no ponen de manifiesto ninguna desaceleración del ritmo de la negociación colectiva, como tampoco reflejan una disminución del número de acuerdos celebrados en 2009; por el contrario, el número de acuerdos parece mantener una tendencia al alza constatada desde hace varios años.

906. Asimismo, el Gobierno señala que además de que la reforma de la representatividad de las organizaciones sindicales se vio corroborada recientemente en derecho interno por las más altas instancias del sistema judicial francés, las disposiciones de la ley del 20 de agosto de 2008 relativas a la democracia social se acaban de completar mediante la ley

núm. 2010-1215, del 15 de octubre de 2010, cuyo objetivo es permitir a los más de cuatro millones de empleados que trabajan en empresas muy pequeñas — en las que no forzosamente se organizan elecciones sindicales — participar en la medición de la audiencia de las organizaciones sindicales y, por consiguiente, en la determinación de la representatividad de éstas a escala sectorial, nacional e interprofesional. Para ello, en la ley del 15 de octubre de 2010 se prevé la organización de elecciones regionales en las que los votantes se pronuncien únicamente en función de la sigla de la organización sindical de su elección, sin listas nominativas; el voto está abierto cada cuatro años a los trabajadores de las empresas de menos de 11 empleados. En efecto, en una sentencia dictada el 29 de abril, el Consejo de Estado subrayó que faltar a la obligación de medir la audiencia electoral de los sindicatos en las microempresas «fragilizaría el conjunto del dispositivo previsto por la ley de 2008».

907. El Gobierno hace hincapié en que consagra especial atención al seguimiento de la ley del 20 de agosto de 2008, completada por la ley del 15 de octubre de 2010, y de sus textos de aplicación, en colaboración con el conjunto de los interlocutores sociales, quienes participan activamente en dicho seguimiento. Así, en la ley del 20 de agosto de 2008 se contempló crear el Consejo Superior para el Diálogo Social (HCDS), que comprende, en particular, al conjunto de organizaciones sindicales representativas en el ámbito nacional e interprofesional, incluidos la CGT-FO, representantes de las organizaciones de empleadores y representantes del ministerio encargado de los asuntos laborales. En 2013, el Consejo deberá presentar un dictamen acerca de los resultados de la medición de la audiencia electoral de las organizaciones sindicales. El Consejo se ha reunido varias veces desde que se promulgó la ley del 20 de agosto de 2008 y continuará reuniéndose de forma regular hasta 2013 para examinar toda cuestión que pudiera incidir en la medición de la audiencia sindical. Asimismo, se consultará al Consejo previa adopción de todo proyecto de texto de aplicación relativo a la ley del 20 de agosto de 2008, completada por la ley del 15 de octubre de 2010. El Consejo está habilitado para someter al ministro encargado de los asuntos laborales las lecciones extraídas de la aplicación de dicha ley, así como las posibles conclusiones del informe al Parlamento, que se deberá presentar antes de que concluya el año 2013 (artículo 16 de la ley).

908. El Gobierno termina indicando que la ley es en gran medida una creación de los interlocutores sociales y que la evaluación que en ella se contempla asocia estrechamente al conjunto de los interlocutores sociales, incluida la CGT-FO. Ante tales condiciones, el Gobierno considera que una recomendación del Comité de Libertad Sindical en la que se invite al Gobierno a proceder a la revisión de algunas disposiciones de la ley llevaría a exigir a los principales interlocutores sociales que reexaminen su postura común sin siquiera esperar la evaluación pactada prevista en la legislación. Por ello, el Gobierno solicita al Comité que proponga al Consejo de Administración que decida que el presente caso no requiere de un examen más detallado.

909. La CGT formuló observaciones relativas a la reforma de la representatividad de las organizaciones sindicales. Esta organización dio origen a la reforma de la representatividad sindical. En julio de 2008 se llevó a cabo el debate parlamentario de la ley del 20 de agosto, luego de que se realizara una negociación nacional interprofesional entre las confederaciones sindicales representativas (la CGT, la CFDT, la FO, la CFTC y la CFE-CGC) y las organizaciones patronales (el MEDEF, la CGPME y la UPA). La negociación concluyó con la firma, el 9 de abril de 2008, de una «postura común» por la CGT, la CFDT, el MEDEF et la CGPME, que fue validada por unanimidad en abril de 2008 por la Comisión Ejecutiva Confederal de la CGT y por un 80,4 por ciento del Comité Confederal Nacional, órgano directivo durante los períodos entre dos congresos, que representa al conjunto de las federaciones y uniones departamentales de la CGT. La CGT recuerda las cuestiones más destacadas de la negociación sobre la postura común del 9 de abril de 2008; en particular, que — contrariamente a la postura opuesta que el MEDEF y la CGPME

adoptaron en 2006 en el Consejo Económico y Social — en esta ocasión ambos finalmente aceptaron la idea de basar la representatividad de los sindicatos en su audiencia electoral.

910. La CGT indica que la libertad y el derecho de crear un sindicato en una empresa están consagrados en la ley del 20 de agosto de 2008. Mediante simples criterios que podrían calificarse «de autenticidad sindical», todo sindicato puede implantar una sección sindical, elegir a un representante que se beneficie de la protección contra el despido de la que goza el delegado sindical de una organización representativa y presentar una lista de candidatos a la primera vuelta de las elecciones de las instancias representativas del personal, en las mismas condiciones que un sindicato representativo. Así, todo nuevo sindicato, afiliado o no a una confederación representativa, goza de las mismas garantías. Por consiguiente, en el contexto del pluralismo sindical francés, es irrefutable que la reforma de la representatividad ha incrementado la libertad de implantación sindical. La CGT recuerda que también había solicitado que los sindicatos recién creados sometieran su representatividad a verificación en un plazo razonable mediante la celebración de elecciones sindicales, sin tener que esperar el plazo legal de cuatro años, pero su solicitud no fue aceptada por la parte empleadora ni se reflejó en la ley.

911. La CGT indica, además, que se planteó de forma complementaria la cuestión de establecer un umbral de representatividad, es decir, instaurar una audiencia electoral mínima que brinde al sindicato la posibilidad de participar en las negociaciones colectivas. Las expectativas sindicales y patronales, pese a ser distintas, coincidieron en su respuesta positiva a la cuestión, razón por la que se admitió en la postura común que se debía conseguir una audiencia electoral mínima del 10 por ciento de los votos para obtener la representatividad. A petición de los sindicatos que no firmaron la postura común, dicho umbral se redujo al 8 por ciento en las ramas y a escala interprofesional.

912. En lo que respecta a las nuevas condiciones necesarias para nombrar a un delegado sindical, la CGT indica que los firmantes de la postura común llegaron a un acuerdo aceptable para todos: el delegado sindical se deberá escoger, en principio, entre los candidatos a las elecciones, sin importar si fue elegido o no, con la condición única de que haya conseguido un mínimo de votos. Los sindicatos que firmaron la postura común consideraron que ello no constituía una restricción que pusiera en tela de juicio la libertad del sindicato de nombrar a su delegado, pues de otra manera no hubieran aceptado tal disposición. En efecto, en la gran mayoría de situaciones — a excepción de ciertas empresas en las que la sindicación es muy elevada y en las que el sindicato puede evitar la acumulación de cargos electivos y de representación — los delegados sindicales suelen postular en las elecciones. Además, la CGT no ha constatado de forma general una gran diferencia entre la audiencia que un candidato recibe a título personal y la del conjunto de la lista en la que figura. La instauración de un umbral de audiencia individual no pareció, pues, una restricción de hecho a la libertad del sindicato representativo de nombrar al delegado de su preferencia. La CGT constata, además, que la ley no erigió esta disposición como una restricción absoluta, pues el legislador consideró que la ley no podría obstaculizar el derecho del sindicato representativo de nombrar a un delegado en todo momento. De encontrarse en la imposibilidad de elegir a dicho delegado entre las listas de candidatos a las elecciones sindicales, el sindicato puede elegir entre todos los demás empleados.

913. En lo relativo a la validación de los convenios colectivos, la CGT recuerda que las organizaciones patronales y las tres confederaciones se opusieron a que la validación de los convenios se basara en la regla más democrática, propuesta conjuntamente por la CGT y la CFDT, a saber, la firma por mayoría de votos, según la cual la audiencia acumulada de los sindicatos firmantes debía sobrepasar el 50 por ciento de los votos. No obstante, se logró alcanzar un acuerdo aceptable para todos, basado en la definición de un umbral mínimo de audiencia de los sindicatos firmantes (del 30 por ciento de los votos) necesario para la

aprobación del convenio y en la concesión del derecho de oposición a los sindicatos representativos cuya audiencia acumulada sea mayoritaria. La CGT aceptó esta disposición en la medida en que prohíbe en un futuro inmediato que una representación sindical muy poco representativa imponga disposiciones convencionales a los trabajadores. Además, se alude a ella como transitoria, habiéndose fijado el «acuerdo por mayoría de votos» como una posibilidad. No obstante, la CGT sigue reivindicando firmemente la validación de los convenios colectivos por la mayoría de la audiencia sindical.

914. En lo concerniente a la cuestión del establecimiento de criterios o umbrales que permitan determinar de forma administrativa o legislativa la representatividad de las organizaciones sindicales y, en consecuencia, su capacidad de negociación, la CGT considera que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo reconoce la legitimidad de dichos criterios o umbrales, puesto que la noción de «organizaciones profesionales más representativas» está consagrada en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

915. En conclusión, la CGT declara que la primera parte de la ley del 20 de agosto de 2008 constituye un avance considerable que brinda respuestas a reivindicaciones de larga data, si bien la considera incompleta y reitera reivindicaciones importantes en materia de democracia social. Gracias a las nuevas reglas sobre la representatividad, en las que se prevé considerar la audiencia electoral como el criterio central, la noción jurídica de representatividad sindical se acerca al sentido que los trabajadores atribuyen a dicho término, a saber, la capacidad de hacer que se tengan en cuenta sus problemas laborales y de transmitir sus expectativas sociales en todos los contextos de diálogo y negociación. Además, gracias a las nuevas reglas para la validación de los acuerdos y convenios empresariales, sectoriales o interprofesionales, la negociación colectiva por fin empieza a ser reconocida como un derecho colectivo de los trabajadores, que estos ejercen por el intermediario de sus sindicatos representativos. Se trata de un avance incontestable de la democracia social, que el sindicalismo tiene múltiples razones para aprovechar en aras de su desarrollo y con el fin de velar por su futuro.

916. En sus observaciones relativas a la queja, la CFDT recuerda que a principios de 2008 las cinco confederaciones sindicales francesas reconocidas actualmente como representativas participaron activamente en la negociación sobre la evolución de las reglas relativas a la representatividad sindical. La negociación se llevó a cabo en el marco habitual y respetando las libertades sindicales. La negociación concluyó el 8 de abril de 2008 con un texto que cada organización era libre de rubricar. La CFDT decidió firmar el texto y considera que la queja presentada por la CGT-FO hace eco de un conflicto entre organizaciones sindicales francesas.

917. Además, la CFDT afirma que, tal como lo había solicitado, el Gobierno creó un Consejo Superior para el Diálogo Social, cuya misión consiste en examinar la aplicación de las disposiciones contempladas en la ley, y que todas las organizaciones sindicales representativas son miembros del mismo, incluida la CGT-FO.

918. La CFDT considera que la ley facilita el reconocimiento de la representatividad sindical y la creación de sindicatos, puesto que de ahora en adelante un sindicato no representativo puede estar representado en la empresa mediante un representante de una sección sindical. Ese nuevo cargo llega a término en el momento de la elección, puesto que el objetivo del mismo es conseguir la representatividad mediante la obtención de un mínimo de 10 por ciento de los votos en la elección. Si, pese a todo, el sindicato no logra obtener la representatividad, conserva los medios para hacerse presente y nombrar a un representante, lo que la legislación previa no permitía.

919. Además, la CFDT destaca el hecho de que el sindicato representativo puede nombrar como delegado sindical a toda persona que haya postulado como candidato (titular o suplente) en una de las elecciones de los representantes de los trabajadores y haya obtenido un mínimo del 10 por ciento de los votos, aunque no forzosamente haya sido elegida. En la práctica, la libertad de nombramiento otorgada a los sindicatos es bastante grande, habida cuenta de que, por lo general, la gran mayoría de los candidatos que un sindicato al que se reconoce como representativo presenta logra conseguir un 10 por ciento o más de los votos. La leve limitación de nombrar a una persona que haya sido candidato sencillamente obliga al sindicato a anticipar en la elección de sus representantes cuando entrega la lista de los candidatos a las elecciones. Sin embargo, tal limitación queda mucho más que compensada por el fortalecimiento de los vínculos entre los trabajadores y el sindicato, que a su vez consolida la legitimidad y la libertad de dicha organización. En efecto, puesto que el sindicato actúa en nombre de los trabajadores, en particular cuando ejerce su función de negociador, resulta normal y útil que los trabajadores sepan quién es la persona facultada para concluir convenios colectivos que los atañen directamente.

920. En materia de la duración de los mandatos, la CFDT considera que los sindicatos y los trabajadores son conscientes, en el momento en el que se celebran las elecciones, de la duración del mandato que sucederá a dichas elecciones. Interrumpir el mandato antes de que éste llegue al término usual equivaldría a modificar las condiciones del desarrollo de la elección y a cuestionar el contrato concluido con el electorado. La CFDT recuerda que, en el marco de la legislación en vigor, un cambio significativo de las actividades de la empresa o la renuncia de una mayoría de los representantes elegidos podría redundar en la organización de nuevas elecciones. No obstante, la solicitud de la CGT-FO cuyo objetivo es permitir a un sindicato no representativo tomar medidas para lograr que se celebren elecciones anticipadas parece totalmente infundada, puesto que ello cuestionaría el alcance y la legitimidad de la elección, por lo que amenazaría a todo sindicato que cuente con una lista de candidatos.

921. En sus observaciones, el MEDEF hace hincapié en que, a su parecer, la ley del 20 de agosto de 2008 constituyó un salto cualitativo en la historia del diálogo social francés. El procedimiento de elaboración de dicha ley fue ejemplar, puesto que los interlocutores sociales tuvieron la posibilidad de negociar y lograron llegar a una postura común al cabo de casi un año de negociaciones. El MEDEF observa que la representatividad era otorgada por el Estado, mientras que de ahora en adelante se adquirirá en las urnas. Considera que los criterios de representatividad establecidos son objetivos, modernos y justos, y reflejan mejor el estado de la opinión de los trabajadores. Así, la ley refuerza la legitimidad de los participantes y allana el camino de la negociación a las organizaciones que representen con mayor legitimidad a los trabajadores. Por último, el MEDEF recuerda que la ley de 2008 contiene una cláusula de seguimiento que permitirá realizar una verificación de de sus efectos reales. En efecto, la ley requiere que al cabo de cuatro años de aplicación se realice un balance que permitirá extraer conclusiones claras.

922. En sus observaciones, la CGPME señala que está plenamente de acuerdo con los elementos de la respuesta del Gobierno y considera que no es un hecho demostrado ni establecido que la ley del 20 de agosto de 2008 infringe las disposiciones de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 154 de la OIT, que Francia ha ratificado.

C. Conclusiones del Comité

923. *El Comité toma nota de que la queja se refiere a la conformidad de lo dispuesto en la Ley de 20 de agosto de 2008 de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo y sus textos de aplicación con los principios de libertad sindical y derecho de negociación colectiva contenidos en los convenios y recomendaciones pertinentes, entre los que se encuentran los Convenios núms. 87, 98 y 135 ratificados por Francia. Los*

textos denunciados por la organización querellante incluyen asimismo el artículo 42 de la Ley núm. 2009-526 de 12 de mayo de 2009 de Simplificación y Clarificación del Derecho y Flexibilización de los Procedimientos, así como la circular núm. 20 de 13 de noviembre de 2008 relativa a la Ley de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo.

924. *El Comité toma nota de que, en el marco de una reforma en materia de derecho laboral llevada a cabo en junio de 2007, el Gobierno transmitió a los interlocutores sociales, esto es, a las tres organizaciones patronales más importantes y a las cinco confederaciones sindicales representativas — entre las que se encuentra la organización querellante — un documento de orientación en el que les invitaba a negociar los criterios de representatividad sindical, así como las normas relativas a la validez de los convenios y la negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas. En diciembre de 2007 los interlocutores sociales recibieron un documento adicional en el que se solicitaba que se ampliaran las negociaciones sobre la financiación de las organizaciones sindicales y profesionales, así como sobre el tiempo de trabajo. Dentro del marco establecido por los documentos de orientación, los debates entre los interlocutores sociales dieron lugar a la firma, el 9 de abril de 2008, de una «Postura común sobre la representatividad, el fomento del diálogo social y la financiación del sindicalismo» que suscribieron dos de las tres organizaciones de empleadores, el MEDEF y la CGPME, y dos de las cinco confederaciones sindicales, la CGT y la CFDT. El Comité toma nota de que, si bien todas las confederaciones sindicales que gozaban de una presunción irrefutable de representatividad habían participado en las consultas, las disposiciones finales de la «postura común» no contaron con el acuerdo del conjunto de los interlocutores sociales que participaron en los debates, y una organización de empleadores y tres confederaciones sindicales se abstuvieron de firmar la postura común. No obstante, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que la Ley de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo es una transcripción legislativa de la postura común.*

925. *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, la Ley de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo constituye uno de los pilares de sus reformas en materia de derecho laboral y tiene por objeto modernizar el sistema de representatividad de las organizaciones sindicales y de validación de los convenios colectivos. La ley elimina la presunción irrefutable de la representatividad sindical que prevalecía hasta el momento y basa la representatividad sindical en nuevos criterios, que se evalúan de forma periódica e incuestionable, en la medida en que se basa principalmente en la consideración de la audiencia electoral. Según el Gobierno, el régimen anterior se justificaba por el contexto histórico de la postguerra, y tenía por objeto facilitar la implantación sindical en la empresa y evitar contenciosos múltiples y sistemáticos. Sin embargo, el principio de una representatividad sindical reconocida a determinadas organizaciones ad vitam aeternam por los poderes públicos carece de sentido y constituye incluso uno de los motivos del distanciamiento de los trabajadores. El Comité observa que, para el Gobierno, la ley está en plena armonía con la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) de la OIT, en la que se estipula que se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las organizaciones representativas sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva y, en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores (párrafo 3).*

926. *El Comité toma nota de que, por el contrario, la organización querellante considera que, en varios aspectos, la ley vulnera lo dispuesto en los Convenios núms. 87, 98 y 135*

ratificados por Francia, así como otros instrumentos en materia de libertad sindical y derecho de negociación colectiva. La organización querellante recuerda que la legislación que estuvo en vigor hasta ese momento, si bien podía resultar cuestionable en algunos aspectos, permitió sin embargo que Francia lograra una tasa de cobertura de los convenios colectivos especialmente alta (97,7 por ciento en 2004). El Comité observa que, según la organización querellante, esta dinámica se explica por el hecho de que la representatividad sindical se basaba entonces en criterios generales, pero también en el principio de presunción de representatividad reconocido a nivel sectorial o empresarial a las organizaciones afiliadas a organizaciones representativas de nivel superior. Desde 1966, cinco confederaciones pueden acogerse a esa presunción de representatividad a escala nacional e interprofesional. Se trata de la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT y la CGT-FO. Además, algunas organizaciones sindicales no afiliadas a dichas confederaciones han conseguido representatividad a nivel de las ramas y los sectores de actividad.

927. *El Comité toma nota de que la ley de 20 de agosto de 2008 oficializó el fin de la presunción de representatividad y vinculó en adelante la representatividad a los votos obtenidos en las elecciones sindicales. En adelante, los sindicatos deben cumplir los criterios establecidos en los artículos L.2121-1 y siguientes del Código del Trabajo: el respeto de los valores de la República; la independencia; la transparencia financiera; una antigüedad mínima de dos años en el ámbito geográfico y profesional de la empresa; la influencia emanada de la actividad y la experiencia; el número de afiliados y sus cuotas; y la audiencia [obtener por lo menos el 10 por ciento de los votos en la primera vuelta en las últimas elecciones al comité de empresa, la delegación única del personal o, en su defecto, los delegados del personal, y el 8 por ciento a escala sectorial e interprofesional. Además, a esto se añade un criterio específico en cada nivel: la obligación de que la implantación territorial sea equilibrada a escala sectorial y la obligación de lograr la representatividad simultánea en los sectores de la industria, la construcción, el comercio y los servicios a escala nacional e interprofesional (artículos L.2122-1, L.2122-5, L.2122-6 y L.2122-9 del Código del Trabajo)].*

928. *El Comité toma nota de que, según la CGT-FO, el nuevo criterio basado en la audiencia electoral introducido por la ley podría acarrear la retirada del derecho de negociación colectiva a numerosos sindicatos firmantes de convenios colectivos en vigor tras la celebración de las elecciones sindicales, cuyos resultados pueden depender de factores diversos y coyunturales que podrían privarles del umbral mínimo de representatividad. Además, el nuevo sistema amenaza con crear situaciones en las que una organización considerada como representativa a escala nacional o interprofesional a tenor de la ley podría sin embargo conocer dificultades para implantarse a nivel empresarial o sectorial. Según la CGT-FO, la ley no haría sino debilitar y mermar el ejercicio del derecho sindical y del derecho de negociación colectiva.*

929. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual la ley se limita a retomar una propuesta de la postura común de 9 de abril de 2008 en la que se consideraba oportuna la actualización de los criterios de representatividad. El umbral establecido en el artículo L.2122-1 del Código del Trabajo, esto es, que la organización sindical logre en las elecciones sindicales el 10 por ciento de los votos para que se la considere representativa, es un criterio objetivo en la medida en que la legitimidad se adquiere por votación. El Comité observa que, según el Gobierno, al situar a todas las organizaciones sindicales en pie de igualdad a partir de la fecha de celebración de las elecciones sindicales, la ley no pone en entredicho los principios de libertad de constitución de los sindicatos y de su implantación en la empresa, y da respuesta al objetivo relativo al fomento de la negociación colectiva, de conformidad con el artículo 5 del Convenio núm. 154.*

930. *El Comité toma nota de las opiniones expresadas por las organizaciones patronales firmantes de la postura común, que el Gobierno le comunicó en enero de 2011. Toma nota de que el MEDEF subraya que, a su parecer, la ley del 20 de agosto de 2008 constituyó un salto cualitativo en la historia del diálogo social francés y que el procedimiento de elaboración de dicha ley fue ejemplar, puesto que los interlocutores sociales pudieron negociar y lograron llegar a una postura común al cabo de casi un año de negociaciones. El MEDEF observa que la ley reforzó la legitimidad de los participantes y allanó el camino de la negociación a las organizaciones que representen con mayor legitimidad a los trabajadores. El MEDEF recuerda, asimismo, que la ley de 2008 contiene una cláusula de seguimiento que permitirá realizar una verificación de sus efectos reales. El Comité también toma nota de que la CGPME señala que está plenamente de acuerdo con los elementos presentados por el Gobierno y considera que no es un hecho demostrado ni establecido que la ley del 20 de agosto de 2008 infringe las disposiciones de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 154 de la OIT, que Francia ha ratificado.*

931. *En cuanto a los medios que el nuevo sistema brinda a las organizaciones no representativas para representar por lo menos a sus miembros o a los trabajadores que les han otorgado su confianza, el Comité toma nota de que, en opinión de la organización querellante, se deberían adoptar las medidas oportunas para que las organizaciones consideradas como no representativas por vía electoral, y que por tanto quedan excluidas de la negociación colectiva, puedan por lo menos dar a conocer sus peticiones a las partes implicadas en la negociación, y en particular al empleador. Una posibilidad sería que las organizaciones no representativas participen en el marco de los procedimientos de consulta previos a la negociación propiamente dicha. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, que recuerda que en la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) se enumeran diversos medios para el fomento de la negociación colectiva, entre los cuales figura el reconocimiento de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Por consiguiente, en virtud de ese instrumento, el derecho de negociación colectiva puede limitarse a los sindicatos representativos. El Comité toma nota de la indicación según la cual, en el régimen anterior a la ley de 20 de agosto de 2008, el derecho de negociación de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo también estaba reservado exclusivamente a las organizaciones sindicales representativas. Por último, el Comité observa que, en su fallo de 14 de abril de 2010, el Tribunal Supremo consideró que los Estados tienen la facultad de reservar el derecho de llevar a cabo negociaciones colectivas a los sindicatos representativos, algo que no es contrario a los Convenios núms. 98 y 135 de la OIT. Además, según el Tribunal Supremo, el hecho para los asalariados de participar en la determinación de los sindicatos que podrán representarlos en las negociaciones colectivas, no tiene como efecto debilitar a los representantes sindicales frente a los representantes elegidos. Cada uno conserva sus atribuciones propias. Por otra parte, el Comité toma nota de que el Tribunal Supremo sometió una demanda al Consejo Constitucional que dictó su decisión el 7 de octubre de 2010. En esta decisión, el Consejo Constitucional indicó que el artículo L.2122-2 del Código del Trabajo, que fija el umbral de representatividad de las organizaciones sindicales en las empresas y establecimientos a un 10 por ciento de los votos expresados en las elecciones sindicales, está en conformidad con la Constitución nacional.*

932. *Con objeto de facilitar la comprensión del presente caso, el Comité considera útil recordar que el sistema de relaciones laborales que se está examinando se basa, a grandes rasgos, en la posibilidad de que los trabajadores puedan estar representados por varios sindicatos en todos los niveles de negociación, desde la empresa hasta el ámbito interprofesional. Incluso si las organizaciones más representativas pueden tener prioridad en materia de negociación colectiva, el sistema no se basa en la concesión del estatus de negociador exclusivo a una única organización nombrada para negociar con el empleador en nombre de todos los trabajadores. En el sistema que se está examinando, el empleador puede entablar negociaciones con una o varias organizaciones representativas de los*

trabajadores con miras a llegar a un acuerdo a escala empresarial. Lo mismo sucede en el caso de las negociaciones sectoriales e interprofesionales.

933. *En lo que atañe al reconocimiento de las organizaciones representativas facultadas para negociar colectivamente, el Comité recuerda en primer lugar que tanto los sistemas de negociación colectiva que conceden derechos exclusivos al sindicato más representativo como los sistemas que permiten que varios sindicatos de una empresa celebren convenios colectivos diferentes son compatibles con los principios de la libertad sindical. El Comité se ve obligado a recordar que el hecho de establecer en la legislación un porcentaje a efectos de determinar el nivel de representación de las organizaciones y otorgar ciertos privilegios a las organizaciones más representativas (en particular a los efectos de la negociación colectiva) no plantea dificultades en la medida en que se trate de criterios objetivos, precisos y previamente establecidos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 950 y 356]. En cuanto a los derechos de los sindicatos no representativos, el Comité recuerda que las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 359].*

934. *Con carácter general, en relación con el proceso de cambio del régimen de relaciones laborales, el Comité observa que el régimen vigente con anterioridad a la adopción de la Ley de 20 de agosto de 2008 de Renovación de la Democracia Social y Reforma del Tiempo de Trabajo ha funcionado durante mucho tiempo sobre la base de criterios de representatividad sindical presunta o probada, resultando en la obtención de una tasa de cobertura de los convenios colectivos especialmente alta en el país. El Comité observa que el Gobierno ha iniciado un cambio del régimen vigente mediante consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y ha adoptado una ley que reconoce haber elaborado a partir de las propuestas contenidas en una postura común firmada por algunas de estas organizaciones. Acogiendo con beneplácito la voluntad de concertación de la que ha mostrado el Gobierno en una primera etapa, y observando las diferencias de opiniones pendientes que desembocaron al presente caso, el Comité alienta al Gobierno a continuar de promover un diálogo que tome en cuenta de manera más efectiva posible las opiniones formuladas por todas las organizaciones. A este respecto, el Comité acoge con beneplácito el establecimiento, mediante la ley de 20 de agosto de 2008, del Consejo Superior para el Diálogo Social (CSDS) integrado por todos los representantes de los sindicatos a escala nacional e internacional, incluso la organización querellante, representantes de organizaciones de empleadores y representantes del Ministerio de Trabajo. El Comité observa que el CSDS se reunió varias veces desde la promulgación de la ley y continuará a reunirse regularmente hasta 2013 para discutir de las cuestiones que puedan tener un impacto sobre la evaluación de la audiencia electoral de los sindicatos.*

935. *El Comité toma nota de que la organización querellante pone en tela de juicio la nueva condición impuesta por la ley en relación con el nombramiento del delegado sindical, que deberá escogerse entre los candidatos a las elecciones sindicales que hayan logrado por lo menos el 10 por ciento de los votos en la primera vuelta de las últimas elecciones al comité de empresa (artículo L.2143-3 del Código del Trabajo). Según la CGT-FO, esta condición restringe la libertad de las organizaciones de trabajadores para elegir libremente a sus representantes y organizar su administración y sus actividades, sin que haya una intervención de las autoridades públicas que tienda a limitar este derecho, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87. El Comité toma nota de la sentencia judicial de fecha 20 de mayo de 2011 del Tribunal de primera instancia de Metz (adjunta a su queja), a la que se refiere la organización querellante en relación con un caso en el que, pese al hecho de que una lista de candidatos a las elecciones de un comité de*

empresa obtuvo un número de votos muy superior al umbral de representatividad fijado por ley en 10 por ciento (17,2 por ciento de 209 votos emitidos por parte de 262 asalariados inscritos), la empresa impugnó la designación del delegado hecha por el sindicato argumentando que no formaba parte de la lista de los delegados elegidos por el personal. El Comité toma nota de que el Tribunal declaró nula y sin ningún valor la designación del delegado sindical hecha por el sindicato argumentando que el artículo L.2143-3 del Código del Trabajo debía interpretarse estrictamente de manera que no pudiera dar lugar a que los sindicatos deformaran la ley y, en última instancia, designaran la persona de su elección independientemente del voto expresado por los asalariados. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, al considerar que la ley prevé claramente que el delegado sindical sólo puede ser una persona designada por sus pares asalariados, el Tribunal no distinguió lo que se refiere, por una parte, a la libertad del sindicato de elegir a sus propios representantes por medio del sufragio interno de sus afiliados, de lo que se refiere, por otra parte, a la elección de delegados al comité de empresa por medio del voto de todos los asalariados, lo que comprende por tanto a los asalariados no sindicalizados o afiliados a otros sindicatos. Sin embargo, la función de delegado sindical encargado de representar al sindicato en la empresa, en particular en el marco de la negociación colectiva, se distingue claramente de las funciones del representante del personal en el comité de empresa quien no cumple una función en materia de negociación colectiva, sino que tiene atribuciones en materia de gestión de obras sociales y culturales y de información respecto de la situación económica de la empresa. Por otra parte, el Comité toma nota del temor expresado por la CGT-FO de que, en ciertos casos, la sentencia pueda dar lugar a que un sindicato se vea obligado a designar un delegado sindical entre los demás candidatos (incluso de otro sindicato) y, únicamente en su defecto, a uno de sus afiliados. Por último, el Comité toma nota de la reserva manifestada por la CGT-FO respecto de otras consecuencias graves de la interpretación de la ley, que se han puesto de manifiesto en acontecimientos recientes. A este respecto, la organización querellante mencionó la situación en la que un delegado sindical que se presentaba como candidato en una elección política habría actuado en violación de los estatutos de su sindicato. En consecuencia, el sindicato se vio obligado a destituirlo de su mandato sindical y a reemplazarlo. La CGT-FO indica que esta situación podría dar lugar a que una organización sindical que tomara una decisión para hacer respetar sus estatutos se quedara sin representación legal a los efectos de la negociación colectiva en la empresa.

936. *El Comité observa que la organización querellante se refiere también a una decisión de la Corte de Casación de fecha 29 de junio de 2011 que adopta la misma interpretación del artículo L.2143-3 del Código del Trabajo al recordar que sólo un sindicato que no cuente más en la empresa o establecimiento, con ningún candidato que cumpla con la condición de haber sido presentado a las elecciones y de haber obtenido más de un 10 por ciento de los votos, podrá designar un delegado sindical entre los demás candidatos o, en su defecto, entre sus afiliados dentro de la empresa.*

937. *Para la organización querellante, la duración del mandato del delegado sindical prevista en la ley constituye asimismo una traba a la libertad de administración y elección de los dirigentes sindicales. En su opinión, el plazo de cuatro años marcado por la ley es demasiado largo habida cuenta de que se confieren derechos exclusivos en materia de negociación colectiva únicamente a aquellas organizaciones consideradas como representativas, y por consiguiente sugiere la posibilidad de reevaluar la representatividad en el seno de la empresa antes de que transcurra el plazo de cuatro años. Esta posibilidad constituiría una garantía en contrapartida a la concesión de derechos exclusivos en materia de negociación colectiva.*

938. *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, conviene diferenciar la duración de los mandatos de los miembros electos de los comités de empresa y de los delegados del*

personal y de la frecuencia de medición de la audiencia electoral de las organizaciones sindicales, que se lleva a cabo en un ciclo de cuatro años a escala sectorial, así como en el ámbito nacional e interprofesional. Si bien la duración del mandato de los miembros electos de los comités de empresa y de los delegados del personal se extendió a cuatro años en virtud de la ley núm. 2005-882 de 2 de agosto de 2005, en los acuerdos sectoriales, de grupo o de empresa, según los casos, se podrá establecer que el mandato de los delegados del personal y de los representantes del personal en el comité de empresa, el comité de establecimiento, el comité central de empresa y el comité de grupo tenga una duración de entre dos y cuatro años. En consecuencia, la medición de la audiencia electoral con miras a determinar la representatividad de las organizaciones sindicales a nivel de la empresa, el establecimiento o el grupo podrá efectuarse con una frecuencia inferior a cuatro años.

939. *El Comité toma nota de que el Gobierno hace hincapié en que a los interlocutores sociales que firmaron la postura común les pareció razonable la duración de cuatro años del mandato de los representantes del personal, ya que consideraron que para construir un diálogo social de calidad es necesaria cierta visibilidad sobre la duración del mandato así como una estabilidad respecto de los negociadores. El Comité toma nota de que, sin embargo, el Gobierno sostiene que la eventual organización de elecciones anticipadas tendría que justificarse por condiciones objetivas (por ejemplo, un aumento o una disminución de los efectivos, restructuraciones, etc.), dado que la evolución del equilibrio de las fuerzas entre sindicatos es un concepto que difícilmente puede evaluarse de forma objetiva. Asimismo, el Comité toma nota de la indicación según la cual, respecto de los motivos que justifican la organización de una elección anticipada, en el Código del Trabajo se contemplan circunstancias vinculadas, por ejemplo, con una restructuración de la empresa o del establecimiento (artículos L.2314-28 y L.2324-26 del Código del Trabajo). Así pues, si bien una organización sindical puede, actualmente, solicitar que se entable una negociación al respecto, la conclusión del convenio deberá, no obstante, suponer el acuerdo unánime del conjunto de organizaciones sindicales representativas en la empresa, al igual que la elección organizada con el fin de designar a delegados complementarios (además de aquéllos con mandatos en curso) con el fin de tomar en cuenta el aumento de los efectivos de una empresa entre dos elecciones. El Comité toma nota de que, en una sentencia del 13 de octubre de 2010, el Tribunal Supremo consideró que dicha elección complementaria tan sólo podría organizarse a condición de que estuviera prevista en un convenio colectivo firmado por todos los sindicatos de la empresa.*

940. *El Comité toma nota, asimismo, de que de acuerdo con el Gobierno, organizar elecciones anticipadas constituye un acto trascendental cuya consecuencia es la puesta en tela de juicio de los mandatos de los representantes elegidos en funciones. Por ello, autorizar a una sola organización sindical celebrar elecciones anticipadas conllevaría varios riesgos, en particular, de otorgarse ese derecho a toda organización sindical — con mayor razón si se trata de una organización minoritaria o no representativa — y fragilizaría la representación del personal elegido que se encuentre en funciones. El Gobierno estima, asimismo, que no prever justificaciones objetivas, vinculadas con las variaciones de efectivos o la transformación jurídica de la empresa, para entablar una negociación sobre la organización de elecciones anticipadas iría en contra de la obligación de lealtad hacia los electores, quienes votaron teniendo en cuenta una situación determinada (en particular, una duración de mandato fijada de antemano). El Gobierno considera que poner en entredicho cargos electivos en curso podría instaurar un clima inestable de campaña electoral permanente que socavaría la estabilidad necesaria para cumplir con un mandato y la objetividad requerida para juzgar el resultado de los convenios colectivos negociados y de las acciones llevadas a cabo por las organizaciones sindicales en una empresa. Por último, el cuestionamiento frecuente de los cargos impediría a los electores*

juzgar el ejercicio de las funciones de los representantes y la buena ejecución de los cargos a largo plazo.

941. *Además, el Comité toma nota de las observaciones formuladas por la CFDT (incluidas en la respuesta del Gobierno), que considera que en el momento en el que se celebran las elecciones, los sindicatos y los trabajadores son conscientes de la duración del mandato que sucederá a dichas elecciones. Interrumpir el mandato antes de que éste llegue al término usual equivaldría a modificar las condiciones del desarrollo de la elección, poniendo en entredicho el contrato concluido con el electorado. De acuerdo con la CFDT, en el marco de la legislación en vigor, un cambio significativo de las actividades de la empresa o la renuncia de una mayoría de los representantes elegidos podría redundar en la organización de nuevas elecciones. Por consiguiente, la solicitud de la CGT-FO, cuyo objetivo es permitir a un sindicato no representativo tomar medidas para lograr que se celebren elecciones anticipadas, parece totalmente infundada, puesto que ello cuestionaría el alcance y la legitimidad de la elección, por lo que amenazaría a todo sindicato que cuente con una lista de candidatos.*

942. *Además, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno, según la cual el derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes no hace referencia a la libre representación de los sindicatos de cara a las negociaciones colectivas, sino al derecho a elegir libremente a sus dirigentes. Siempre según el Gobierno, el derecho de las organizaciones a ejercer libremente sus actividades se debe entender en el sentido del derecho de estas organizaciones a realizar una actividad lícita en defensa de sus intereses profesionales. Por consiguiente, la condición establecida por la ley en relación con la elección de los delegados sindicales que hayan obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos en las elecciones no constituye una intervención encaminada a limitar u obstaculizar el ejercicio legal del derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes y organizar su administración y sus actividades, en el sentido del artículo 3 del Convenio núm. 87. Por el contrario, esta condición tiene por objeto fortalecer el vínculo entre los trabajadores y sus representantes, que tienen la facultad de negociar y firmar los convenios colectivos.*

943. *El Comité toma nota de la observación del Gobierno según la cual los convenios colectivos en Francia no sólo se aplican a los empleados sindicados, sino que benefician de forma más amplia al conjunto de empleados abarcados en su campo de aplicación; como resultado, los empleados de la empresa pueden no conocer a la persona que firmó un convenio que los compromete a todos y que no tuvo la obligación de justificar ante ellos su proceder en calidad de negociador. Así pues, para fortalecer a la negociación colectiva, y habida cuenta de que la firma de un acuerdo de empresa o de establecimiento por parte de un delegado sindical compromete al conjunto del colectivo laboral, fue necesario reforzar la legitimidad del delegado sindical.*

944. *El Comité toma nota de que el Gobierno se apoya en un fallo del Tribunal Supremo, en el que se señala que «la obligación de que los sindicatos representativos deban escoger, con carácter prioritario, al delegado sindical entre los candidatos que hayan obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos no vulnera ninguna prerrogativa inherente a la libertad sindical y, habida cuenta de que tiende a garantizar que los propios trabajadores nombren a las personas más aptas para defender sus intereses en la empresa y conducir las negociaciones en su nombre, no constituye una injerencia arbitraria en el funcionamiento sindical». Recuerda, además, que en una decisión de fecha 12 de noviembre de 2010, el Consejo Constitucional corroboró la conformidad con la Constitución francesa del artículo L.2143-3 del Código del Trabajo, relativo a las nuevas condiciones de designación de los delegados sindicales. Por tal motivo, el Consejo Constitucional consideró que «al exigir a los sindicatos representativos la obligación de que escojan, con carácter prioritario, al delegado sindical entre los candidatos que hayan*

obtenido por lo menos el 10 por ciento de los votos en la primera vuelta de las últimas elecciones sindicales, el artículo L.2143-3 vincula a los empleados a la designación de las personas reconocidas como las más aptas para defender sus intereses en la empresa y a llevar a cabo negociaciones en su nombre; al haber adoptado dicho artículo, el legislador no desconoció el principio de la libertad sindical consagrado en el sexto párrafo del Preámbulo de 1946».

945. *El Comité toma nota de que, de acuerdo con el Gobierno, en el marco de la ley, la organización sindical es totalmente libre de elegir a los candidatos que desee presentar a la elección y, en consecuencia, a las personas que podrá designar como delegados sindicales más adelante. En relación con el fallo de fecha 20 de mayo de 2011 del Tribunal de primera instancia de Metz y el fallo de fecha 29 de junio de 2011 por el que el Tribunal de Casación por los que, aplicando el artículo L.2143-3 del Código del Trabajo, se han cancelado la designaciones de delegados sindicales que no obtuvieron al menos 10 por ciento de los votos, el Comité observa que, en opinión del Gobierno, el juez observó y sancionó actitudes que tenían como objetivo evitar el cumplimiento de las exigencias legales. El Comité toma nota asimismo de que, en relación con la situación descrita por la organización sindical en la que la misma se vería obligada a revocar un delegado que, por ejemplo, habría actuado en violación de los estatutos de la organización, el Gobierno considera que esta situación no es de naturaleza a limitar u obstaculizar el ejercicio legal del derecho de las organizaciones a elegir libremente sus representantes ya que no impide a la organización designar otra persona como delegado sindical, siempre que cumpla las condiciones previstas en el artículo L.2143-3 del Código del Trabajo.*

946. *El Comité toma nota, además, de las opiniones expresadas por las otras organizaciones sindicales respecto de la cuestión. Así, el Comité toma nota de la observación de la CGT según la cual los sindicatos firmantes de la postura común consideraron que la ley no constituía una obligación que pusiera en entredicho la libertad del sindicato de nombrar a su delegado. En la gran mayoría de las situaciones — a excepción de ciertas empresas en las que la sindicación es muy elevada y en las que el sindicato puede evitar la acumulación de cargos electivos y de representación — los delegados sindicales suelen postular en las elecciones. Además, la CGT afirma no haber constatado por lo general una gran diferencia entre la audiencia electoral que un candidato recibe a título personal y la del conjunto de la lista en la que figura. La instauración de un umbral de audiencia individual no pareció, pues, una restricción de hecho a la libertad del sindicato representativo de nombrar al delegado de su preferencia. El Comité toma nota de que, según la CFDT y la CGT (cuyos comentarios figuran en la respuesta del Gobierno), la libertad de nombramiento otorgada a los sindicatos es bastante grande, puesto que, por lo general, la gran mayoría de los candidatos que presenta un sindicato al que se reconoce como representativo logra conseguir un 10 por ciento o más de los votos. La leve limitación de nombrar a una persona que haya sido candidata sencillamente obliga al sindicato a anticipar la elección de sus representantes cuando entrega la lista de candidatos a las elecciones. Sin embargo, tal limitación queda mucho más que compensada por el fortalecimiento de los vínculos entre los trabajadores y el sindicato, que a su vez consolida la legitimidad y la libertad de dicha organización. Para la CFDT, puesto que el sindicato actúa en nombre de los trabajadores, en particular cuando ejerce su función de negociador, resulta normal y útil que los trabajadores sepan quién es la persona facultada para concluir convenios colectivos que los atañen directamente.*

947. *El Comité recuerda que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 454]. 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,*** *op. cit., párrafo 391]. Por lo tanto, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención encaminada a entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en el transcurso de las elecciones o respecto de las condiciones de elegibilidad, reelección o destitución de los representantes. Sin por ello poner en tela de juicio la legitimidad del sistema de elección de los representantes sindicales del comité de empresa, el Comité considera que el derecho de las organizaciones sindicales a organizar su administración y sus actividades de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87 incluye la libertad para las organizaciones reconocidas como representativas de elegir sus representantes sindicales para la negociación colectiva. El Comité estima también que los sindicatos deberían poder ser asesorados por consejeros y espera que el sistema establecido en base a elecciones sindicales no excluye esta posibilidad. Habida cuenta de lo que precede, el Comité invita al Gobierno a que examine en consulta con los interlocutores sociales en el marco del HCDS, la posibilidad de revisar la legislación a la luz de este principio.*

948. *En relación con la duración del mandato de los delegados sindicales y la frecuencia de medición de la audiencia electoral de las organizaciones sindicales, para la cual la ley prevé un ciclo de cuatro años a escala sectorial, nacional e interprofesional, el Comité toma nota de que la duración del mandato de los delegados sindicales puede reducirse a través de un acuerdo y, en consecuencia, la medición de la audiencia electoral con miras a determinar la representatividad de las organizaciones sindicales a nivel de la empresa, el establecimiento o el grupo, podrá efectuarse con una frecuencia inferior a cuatro años. El Comité también toma nota de las posibilidades contempladas en la legislación en vigor para la organización de nuevas elecciones tras cambios objetivos en el número de trabajadores (reestructuración). Además, el Comité toma debida nota de las preocupaciones expresadas por los firmantes de la «Postura Común» sobre la necesidad de asegurar cierta estabilidad en el proceso de elecciones sociales. Sin embargo, el Comité señaló la importancia de ciertas garantías en el caso de sindicatos representativos reconocidos como agente de negociación en una unidad. El Comité invita al Gobierno a que se asegure de que el CSDS mida la eficacia de la legislación a este respecto en el marco de su evaluación del impacto de la nueva legislación.*

949. *Respecto del mandato del representante de la sección sindical de una organización no representativa, el Comité observa que, a tenor de la ley, la duración de su mandato expira una vez celebradas las primeras elecciones sindicales posteriores a su nombramiento, cuando el sindicato que lo nombró ha dejado de tener representatividad en la empresa. Este último no podrá volver a ser nombrado representante sindical de la sección hasta los seis meses anteriores a la fecha de las siguientes elecciones sindicales en la empresa (artículo L.2142-1-1 del Código del Trabajo). El Comité toma nota de que la organización querellante denuncia que la ley puede impedir que se implante un sindicato de nueva creación en una empresa en aquellos casos en los que dicho sindicato nombre a un representante de la sección sindical pero no consiga un número de votos suficiente en las siguientes elecciones sindicales. Además, la obligación legal de destituir al representante de sus funciones constituye, en opinión de la organización querellante, una injerencia en el ejercicio de las funciones sindicales, y en particular la vulneración de los procedimientos de decisión interna del sindicato.*

950. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, para quien la instauración por la ley de la figura del representante de la sección sindical tiene por objeto permitir la implantación e intervención de los sindicatos no representativos en las empresas con más de 50 trabajadores que reúnan determinadas condiciones, de cara a las elecciones sindicales siguientes. Con sus actuaciones, este representante puede contribuir a que la*

organización que lo ha nombrado supere el umbral del 10 por ciento de los votos y sea reconocida como representativa en la empresa. Según el Gobierno, ésta es la intención de la formulación del artículo L.2142-1-1 del Código del Trabajo, en el que se dispone que «el mandato del representante de la sección sindical expirará, después de las primeras elecciones sindicales a partir de su nombramiento, cuando el sindicato que lo ha nombrado no sea reconocido representativo en la empresa. Por consiguiente, el trabajador que pierde el mandato de representante sindical no podrá volver a ser nombrado representante de la sección sindical hasta los seis meses anteriores a la fecha de las próximas elecciones sindicales en la empresa».

951. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual los interlocutores sociales que firmaron la postura común opinaron que un representante que no lograra que su sindicato alcanzara el umbral del 10 por ciento necesario para ser reconocido como representativo no sería capaz de lograr que su sindicato adquiriera la representatividad en las próximas elecciones sindicales. Por consiguiente, les parecía lógico que se designe a una nueva persona como representante de la sección sindical, que tenga la posibilidad de elaborar una nueva estrategia electoral. Así, el sindicato es libre de elegir a otro empleado en calidad de representante de la sección sindical. El Comité observa que el Gobierno subraya que la ley del 20 de agosto de 2008 brindó cierta flexibilidad respecto de esa cuestión en comparación con la postura común: el representante nombrado en primer lugar podrá volver a ser nombrado en los seis meses anteriores a la fecha de las siguientes elecciones sindicales en la empresa.*

952. *El Comité toma nota de que la creación de la figura del representante de la sección sindical tiene por objeto permitir la implantación e intervención de los sindicatos no representativos en las empresas y establecimientos de cara a las elecciones sindicales siguientes. Considera que las medidas de esta índole pueden contribuir positivamente a promover el fomento de la negociación colectiva. No obstante, el Comité estima que la elección del representante de la sección sindical debería obedecer a los mismos principios de autonomía con respecto a las autoridades públicas que se consagran en el artículo 3 del Convenio núm. 87. El Comité considera que, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, el nombramiento y la duración del mandato del representante de una sección sindical deberían depender de la libre elección del sindicato interesado y ser conformes a sus estatutos. El Comité estima que el sindicato tiene que determinar la persona más capacitada para representarlo en la empresa y defender a sus miembros en el marco de sus reivindicaciones individuales, incluso cuando éste no ha reunido el 10 por ciento de los votos en las elecciones sociales.*

953. *En cuanto a la posibilidad de entablar negociaciones colectivas, el Comité toma nota de lo dispuesto en la ley, que prevé que se puedan celebrar convenios en las empresas con menos de 200 trabajadores en las que no haya un delegado sindical — esto es, que carezcan de una organización sindical representativa — con los representantes del personal o, en su defecto, con un trabajador de la empresa nombrado por una organización sindical representativa a escala sectorial en aquellas empresas en las que la falta de candidatos a las elecciones de los representantes del personal haya dado lugar a un acta de carencia. La ley prevé que los acuerdos firmados en virtud de este procedimiento derogatorio no entrarán en vigor hasta su firma por los representantes electos titulares que reúnan la mayoría de los votos en las últimas elecciones y su validación por una comisión paritaria sectorial. Además, a falta de delegado sindical y en caso de ausencia de candidatos a las elecciones sindicales, los acuerdos negociados con un trabajador designado por una organización sindical representativa del sector deberán contar con la aprobación por mayoría de votos de los trabajadores de la empresa afectada. El Comité toma nota de que la ley también prevé, en última instancia, la posibilidad de negociar en las empresas con más de 200 trabajadores con un representante de la sección sindical de una organización no representativa en caso de que*

no haya delegado sindical o no se hayan presentado candidatos a las elecciones, si bien supedita la validez del acuerdo a la aprobación por mayoría de los trabajadores.

954. *El Comité observa que la organización querellante hace referencia a los Convenios sobre los representantes de los trabajadores (núm. 135) y sobre la negociación colectiva (núm. 154), que dan 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 (Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)). El Comité toma nota de que la organización querellante declara su temor a que la ley tenga como consecuencia el debilitamiento de la situación de los sindicatos en la empresa. En particular, se remite a situaciones en las que la ley permitiría que representantes electos, e incluso trabajadores nombrados por las organizaciones sindicales representativas del sector, negocien convenios colectivos incluso si existen en la empresa organizaciones sindicales representativas. El Comité toma nota además de que la organización querellante considera que las condiciones de validación de un acuerdo celebrado por un representante de la sección sindical nombrado por una organización sindical representativa a escala nacional e interprofesional, tal como prevé la ley, son impugnables con arreglo al Convenio núm. 98 y al principio del Comité de Libertad Sindical, según el cual 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.*

955. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, que subraya ante todo que la ley tiene por objeto tomar en consideración la dificultad de llevar a cabo negociaciones colectivas en las pequeñas y medianas empresas, habida cuenta de la escasa representación de los trabajadores. Por consiguiente, la ley amplía y concretiza el marco de la negociación colectiva con los representantes electos o con los trabajadores designados. El Gobierno constata que, en virtud de la ley anterior núm. 2004-391 de 4 de mayo de 2004, no se celebraron muchos acuerdos a escala sectorial (menos de 20 en 2008), si bien ya se había abierto la posibilidad para que un convenio sectorial ampliado previera y enmarcara, en las empresas que carecían de delegado sindical, la negociación y la firma de los convenios colectivos por parte de los miembros electos del comité de empresa, los delegados del personal o incluso trabajadores designados en caso de ausencia de candidatos a las elecciones. El Comité toma nota de que los firmantes de la postura común estimaron que el bloqueo previo del acuerdo sectorial podía explicar el escaso desarrollo de este tipo de negociación y previeron eliminar la condición previa relativa a la habilitación mediante un convenio sectorial ampliado, si bien definieron rigurosamente las condiciones y el desarrollo del recurso a este tipo de negociación derogatoria. El primer requisito para entablar negociaciones de esta índole es que en la empresa no haya delegado sindical, esto es, que no exista una organización sindical representativa. En las empresas con menos de 200 trabajadores que carezcan de delegado sindical se pueden firmar acuerdos con los representantes del personal o, en su defecto, con un trabajador de la empresa nombrado por una organización sindical representativa a escala sectorial en aquellas empresas en las que la falta de candidatos a las elecciones de los representantes del personal haya dado lugar a un acta de carencia. El Gobierno precisa que, de conformidad con el texto relativo a la postura común, la ley prevé que los convenios firmados en virtud de este procedimiento derogatorio no entrarán en vigor hasta su firma por los representantes electos titulares que reúnan la mayoría de los votos en las últimas elecciones y su validación por una comisión paritaria sectorial. Además, a falta de delegado sindical y en caso de ausencia de candidatos a las elecciones sindicales, los acuerdos negociados con un trabajador designado por una organización sindical representativa del sector deberán contar con la aprobación por mayoría de votos de los trabajadores de la empresa afectada.*

956. *Por último, el Gobierno indica que uno de los ejemplos de situaciones proporcionados por la organización querellante es el de una organización sindical que no desea nombrar a un delegado encargado de representarla de entre sus candidatos que hayan conseguido por lo menos el 10 por ciento de los votos. Si no hubiere delegado sindical, la organización carecería de representante en el proceso de negociación, que correría el riesgo de quedar bloqueado. Según el Gobierno, la negativa de la organización sindical a nombrar a uno de sus candidatos que haya obtenido más del 10 por ciento de los votos constituye una decisión soberana de la organización, que se coloca por sí misma en una situación en la que le resulta imposible ejercer las competencias que le corresponden por su representatividad. En ese caso, el empleador puede entablar una negociación colectiva con representantes electos o con un trabajador designado por una organización sindical con miras a llegar a un acuerdo que deberá ser ratificado por la mayoría de los trabajadores. El Comité toma nota de que, en opinión del Gobierno, ese dispositivo es plenamente conforme con la definición de los convenios colectivos que figura en la Recomendación núm. 91 (párrafo 2, 1)). El Comité toma nota de la indicación relativa a que esta posibilidad de negociación prima sobre la negociación con un representante de la sección sindical (prevista en el artículo L.2143 23 del Código del Trabajo) y, en la medida en que este último representa a una organización sindical que no ha conseguido el mínimo del 10 por ciento de los votos de los trabajadores, es lógico que la negociación sólo se pueda llevar a cabo cuando se haya demostrado la imposibilidad de aplicar cualquier otra forma de negociación colectiva. Éste es el sentido de la ley, que descarta la negociación con el representante de la sección sindical si existe un delegado sindical o si existe la posibilidad de negociar con un representante electo o designado por una organización sindical.*

957. *Si bien el Comité toma buena nota de las condiciones estrictas que han de cumplirse para recurrir a las formas de negociación derogatorias previstas por la ley, considera oportuno llamar la atención del Gobierno sobre la necesidad de velar por que en la práctica la aplicación de esas disposiciones no dé lugar a que se recurra sistemáticamente a la negociación con los representantes electos o nombrados en detrimento de la negociación con los delegados sindicales.*

958. *Además, el Comité observa que la nueva legislación establece nuevas normas en materia de validez de los acuerdos, e introduce en particular un nuevo requisito en virtud del cual la validez de los acuerdos está supeditada a la firma por una o varias organizaciones sindicales representativas que hayan reunido, individual o colectivamente, por lo menos el 30 por ciento de los votos en las últimas elecciones sindicales (artículos L.2232-2; L.2232-6; L.2232-12 del Código del Trabajo).*

959. *El Comité toma nota de que la organización querellante pone en tela de juicio estas disposiciones, aduciendo que pueden generar situaciones en las que, en muchas empresas, las organizaciones sindicales representativas a tenor de la ley — esto es, que teóricamente tienen facultad para negociar y pactar convenios — no podrán en la práctica firmar los convenios negociados, puesto que no contarán con el 30 por ciento de los votos previsto por la ley. Además, la organización querellante recuerda que la exposición de motivos de la ley de 2008 y la circular de aplicación de 13 de noviembre de 2009 aluden de forma explícita a la perspectiva de transición hacia un modo de celebración mayoritario de los convenios colectivos (50 por ciento), con lo que esta disposición de la ley relativa a los acuerdos resultaría aún más contradictoria con el Convenio núm. 98. Según la CGT-FO, el establecimiento de un umbral de representatividad del 30 por ciento, y posteriormente del 50 por ciento, para que los acuerdos colectivos sean válidos, sobre todo en un país en el que el pluralismo sindical es histórico, no puede sino limitar la posibilidad de validar los convenios colectivos. La organización querellante declara que estas disposiciones son contrarias al objetivo relativo al fomento del pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de los convenios colectivos estipulado en el Convenio núm. 98. El*

Comité toma nota de la indicación relativa a que en el pasado no se exigía ningún umbral para certificar la validez de estos instrumentos. El procedimiento de validación de los acuerdos de empresa no se introdujo hasta la adopción de la ley núm. 2004-391 de 4 de mayo de 2004, cuando se previó la posibilidad de derogar a nivel empresarial las disposiciones más favorables de los convenios colectivos del sector. No obstante, los firmantes del convenio sectorial eran quienes tomaban sistemáticamente las decisiones, gracias a la falta de oposición de una o varias organizaciones sindicales mayoritarias (representatividad del 50 por ciento).

960. *El Comité toma nota de la declaración del Gobierno, según la cual lo dispuesto en la ley en relación con la validez de los convenios es un reflejo de la postura común, habida cuenta de que los interlocutores sociales quisieron introducir en ese ámbito una nueva etapa antes de pasar definitivamente a una forma de celebración auténticamente mayoritaria de los acuerdos, que se negociará más adelante. Además, el Gobierno señala que, en los acuerdos de empresa, sectoriales e interprofesionales, la validez de los acuerdos está supeditada, por un lado, a su firma por una o varias organizaciones sindicales representativas que hayan reunido, individual o colectivamente, por lo menos el 30 por ciento de los votos en las últimas elecciones sindicales en el nivel correspondiente y, por otro, a la ausencia de oposición de las organizaciones sindicales representativas que hayan conseguido la mayoría de los votos. El Gobierno indica que esas normas entraron en vigor el 1.º de enero de 2009 para las empresas y estarán vigentes a más tardar cinco años después de la publicación de la ley de 20 de agosto de 2008 en lo que atañe a los acuerdos sectoriales e interprofesionales. Por último, el Gobierno añade que las primeras indicaciones disponibles sobre el resultado de las negociaciones en las empresas no ponen de manifiesto ninguna desaceleración del ritmo de la negociación colectiva, como tampoco una disminución del número de acuerdos celebrados en 2009; por el contrario, el número de acuerdos parece mantener la tendencia al alza iniciada en los últimos años.*

961. *En primer lugar, el Comité insiste en recordar, en particular en lo atinente a la representación exclusiva en la negociación colectiva, que son compatibles con los principios de la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como con aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 950]. El Comité considera que el principio de promoción de la negociación colectiva, tal como se prevé en el Convenio núm. 98, es compatible con los distintos sistemas. Las leyes en las que se fije un umbral para la validación de los convenios colectivos no son contrarias al artículo 4 del Convenio núm. 98 ni al objetivo relativo al fomento del pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de los convenios colectivos, en particular si este umbral se establece a raíz de consultas con los interlocutores sociales y no resulta excesivo.*

962. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual consagra especial atención al seguimiento de la ley del 20 de agosto de 2008, completada por la ley del 15 de octubre de 2010 (cuyo objetivo es permitir a los empleados que trabajen en empresas muy pequeñas participar en la medición de la audiencia electoral de las organizaciones sindicales), y de sus textos de aplicación, en colaboración con el conjunto de los interlocutores sociales, quienes participan activamente en dicho seguimiento. El Comité toma nota, asimismo, de que se consultará al Consejo previa adopción de todo proyecto de texto de aplicación, incluso en lo relativo a la posibilidad de pasar a un sistema de suscripción mayoritaria de los convenios colectivos. El CSDS debe emitir una opinión en 2013 sobre los resultados de la evaluación de la audiencia electoral y todas las cuestiones que puedan tener un impacto sobre dicha evaluación. El Consejo está habilitado para someter al ministro encargado de los asuntos laborales las lecciones extraídas de la*

aplicación de dicha ley, así como las posibles conclusiones del informe al Parlamento, que se deberá presentar antes de que concluya el año 2013 (artículo 16 de la ley).

963. *El Comité invita al Gobierno en el marco del CSDS establecido a este fin, a revisar varios puntos que ha señalado a su atención y a tomar medidas adecuadas de surgir dificultades u obstáculos a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva en el marco de la aplicación de la legislación. Pide al Gobierno que le mantenga informado de las conclusiones emitidas y de las opiniones formuladas por el CSDS.*

Recomendación del Comité

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

El Comité invita al Gobierno en el marco del CSDS establecido a este fin, a revisar varios puntos que ha señalado a su atención y a tomar medidas adecuadas cuando se han identificado dificultades u obstáculos a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva en el marco de la aplicación de la ley de 20 de agosto de 2008 y de sus textos de aplicación. Pide al Gobierno que le mantenga informado de las conclusiones emitidas y de las opiniones formuladas por el CSDS.

CASO NÚM. 2841

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

Queja contra el Gobierno de Francia presentada por la Confederación General del Trabajo (CGT)

Alegatos: la organización querellante denuncia la requisa o movilización forzada de personal por ordenanzas prefectorales en el sector petrolero durante el movimiento social de octubre de 2010

965. La queja figura en una comunicación de fecha 17 de febrero de 2011 de la Confederación General del Trabajo (CGT).

966. El Gobierno presentó sus observaciones en una comunicación de fecha 3 de junio de 2011.

967. Francia ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

968. En una comunicación de fecha 17 de febrero de 2011, la CGT denuncia la violación de la libertad sindical, y sobre todo del derecho de huelga, por los actos de requisa o movilización forzada de trabajadores que adoptaron las autoridades durante el movimiento social de octubre de 2010.

969. La organización querellante recuerda, en primer lugar, que Francia vivió, en octubre de 2010, una movilización nacional excepcional que se originó a raíz de la protesta contra la reforma de pensiones. En todos los sectores de actividad, los trabajadores ejercieron su derecho de huelga, se organizaron, con el apoyo masivo de la opinión pública, manifestaciones de protesta de gran magnitud (varios millones de personas en la calle). En este contexto, la organización querellante denuncia la actitud del Gobierno, que califica de irresponsable por diversas razones: el Gobierno rechazó todo tipo de negociación con las organizaciones sindicales; trató de debilitar el movimiento e hizo uso abusivo de la requisa de trabajadores huelguistas. De esta manera, según la CGT, varias prefecturas multiplicaron las requisas en el sector petrolero, uno de los sectores de mayor movilización, mediante decisiones que hicieron cumplir durante algunos días antes de retirarlas justo antes de que las autoridades judiciales se pronunciaran sobre su legalidad, a fin de evitar condena alguna. En opinión de la organización querellante, estas requisas tenían un doble objetivo: mantener la actividad económica reduciendo al mínimo el impacto de las huelgas y poner fin a la movilización nacional. De este modo, se violó de manera flagrante el derecho de huelga de los trabajadores de diversos establecimientos petroleros. La requisa constituye un obstáculo muy eficaz contra el ejercicio del derecho de huelga porque si el trabajador huelguista requisado se niega a reanudar el trabajo comete un delito penal y puede ser castigado con una pena de reclusión de seis meses y 10.000 euros de multa. De conformidad con la organización querellante, en octubre de 2010, se obligó a trabajar a unos 160 trabajadores a los que el prefecto notificó las sanciones penales a las que se exponían si se negaban a retornar al trabajo.

970. La organización querellante indica que, por diversas ordenanzas de fecha 22 de octubre de 2010 (ordenanzas prefectorales de requisa núms. 183/DSCS/SIDPC y SIDPC 2010-303), los Prefectos de Yvelines y de Seine-et-Marne ordenaron la requisa de la mayoría de los trabajadores huelguistas del establecimiento de almacenamiento petrolero de Gargenville y de la refinería de Grandpuits. Estas requisas tenían por finalidad restablecer el abastecimiento de carburante en la región Ile-de-France y, más especialmente, el aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle. Ante esta violación de su derecho de huelga, los trabajadores concernidos y las organizaciones sindicales trataron de obtener la suspensión de las ordenanzas de requisa. En efecto, el derecho francés prevé un procedimiento de urgencia que permite al juez administrativo poner a fin a una amenaza grave y evidentemente ilegal contra una libertad fundamental. Sin embargo, la puesta en práctica del procedimiento no tuvo los resultados esperados porque por una decisión del Consejo de Estado (decisión núm. 343966 del 27 de octubre de 2010), la más alta autoridad jurisdiccional administrativa, los trabajadores tuvieron que retornar al trabajo. Según la CGT, la decisión del Consejo de Estado, al parecer, obedeció a una presentación alarmista de los hechos presentada por el ministerio público, la cual no pudo contestarse por la naturaleza misma del procedimiento de urgencia que no permite llevar a cabo una instrucción exhaustiva. La CGT considera que los prefectos, autores de las requisas, son representantes del Estado. Están bajo el control directo del Gobierno y sus actos (en este caso, las ordenanzas de requisa) comprometen la responsabilidad de éste.

971. Según la organización querellante, no se respetaron las condiciones previstas por la legislación nacional para hacer las requisas. Recuerda que las requisas están muy arraigadas en el derecho francés y que, en virtud del Código General de las Colectividades Territoriales, la requisa de trabajadores huelguistas debe efectuarse de acuerdo con las

siguientes condiciones: en caso de urgencia, cuando una amenaza evidente o previsible contra el buen orden, la salubridad, la tranquilidad y la seguridad públicas lo exige y cuando el prefecto ya no dispone de los medios para continuar los objetivos por los se le ha otorgado los poderes de policía, éste puede, por decisión motivada, para todos los municipios del departamento o para varios o uno de ellos, requisar todo bien o servicio, requerir todas las personas necesarias para el funcionamiento de ese servicio o el uso de ese bien y tomar cualquier medida útil hasta que se restablezca el orden público o que se garanticen las condiciones para mantenerlo (apartado 4.º del artículo L. 2215-1). El mismo Código plantea otras condiciones: «La decisión motivada determina el tipo de prestaciones necesarias, la duración de la medida de requisa, así como las modalidades de su aplicación.»

972. La CGT recuerda además que de los debates parlamentarios se deduce que la voluntad del legislador era, para ese entonces, dar una herramienta general para que los prefectos pudieran velar mejor por el mantenimiento del orden público. Por esa razón, el Ministro del Interior de ese entonces, respondiendo a las preocupaciones de dar a los prefectos un poder demasiado general contrario a las libertades del ciudadano, sostuvo que se trataba de enfrentar catástrofes naturales, industriales, riesgos sanitarios, urgencias sociales apelando a medios materiales excepcionales: «No se trata de dar un solo poder suplementario al prefecto: el poder de requisa ya existe. Simplemente se quiere dar a este poder de requisa, definido en numerosos textos dispersos y con una estabilidad jurídica incierta, que como todos los elegidos saben es indispensable para acelerar el retorno a la normalidad o reforzar la eficacia del Estado, una base legislativa más sólida.»

973. La CGT recuerda que el derecho nacional prevé la requisa con un sólo objetivo: la protección del orden público. Al impugnar la lectura de la ley que hicieron los prefectos por medio de las ordenanzas prefectorales de octubre de 2010, la organización querellante sostiene que estas decisiones violan los Convenios núms. 87 y 98 porque su único objetivo era restablecer la actividad económica. La organización querellante se refiere a las declaraciones hechas por el Ministro del Interior según las cuales: el único objetivo de esta operación es disponer de las reservas de carburante de esta refinería para atender las necesidades de la población de la región Ile-de-France. Las requisas de octubre de 2010 no responden a la definición del derecho interno ni, con mayor razón, al de la OIT. La requisa de trabajadores huelguistas sólo es admisible cuando la huelga se produce en un sector esencial o en circunstancias de la más alta gravedad. Ahora bien, la CGT afirma que ninguna de esas explicaciones justificaba las requisas de octubre de 2010.

974. En primer lugar, la organización querellante considera que las requisas afectaron un sector que no entra en la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término. La CGT recuerda que el Comité de Libertad Sindical estipuló que las requisas sólo podían hacerse cuando los paros laborales se producían en los sectores esenciales. A este respecto, la legislación francesa coincide con la jurisprudencia del Comité por cuanto limita el uso de la requisa a una situación de urgencia en la que se atenta contra el buen orden, la salubridad, la tranquilidad o la seguridad públicas y siempre que los prefectos no dispongan de medios suficientes, que no sea la requisa, para remediar esa situación. La CGT indica que la queja no se refiere a los textos mismos, sino a la interpretación abusiva que hizo el Gobierno por medio de las ordenanzas que tomaron los prefectos. La organización querellante lamenta que los prefectos hayan establecido un vínculo directo entre el mantenimiento de la actividad económica y la noción de orden público. Los prefectos presentaron las perturbaciones, consecuencia de la huelga, como la única causa de disturbios públicos en sectores que revisten una importancia particular para el mantenimiento de la actividad económica. Ahora bien, según la CGT, el mantenimiento de la actividad económica no incumbe al orden público. La organización querellante señala que la principal dificultad reside en la definición del orden público, siempre que el mantenimiento de la actividad económica se considere una misión de orden público.

975. Asimismo, la CGT lamenta que esta interpretación abusiva haya sido aprobada por el Consejo de Estado en una decisión tomada el 27 de octubre de 2010 en la que se reconoce que el prefecto puede requerir los trabajadores en huelga de una empresa privada cuya actividad tenga una importancia particular para mantener la actividad económica, satisfacer las necesidades esenciales de la población o mantener en funcionamiento los servicios públicos cuando las perturbaciones debidas a la huelga se conviertan en una amenaza para el orden público, que sólo puede tomar las medidas necesarias, impuestas por la urgencia y proporcionales a las necesidades del orden público. La organización querellante señala que la justicia administrativa admitió así que la requisa tiene como objetivo mantener la actividad económica, lo que difiere de la situación en la que es necesario satisfacer las necesidades esenciales de la población o en la que la huelga constituye una amenaza para el orden público. La organización querellante añade que no correspondía al juez administrativo decidir sobre la coexistencia de dos libertades fundamentales como son el derecho de huelga y la libre empresa, sino más bien de determinar si, en el caso, el ejercicio del derecho de huelga, reconocido como una libertad fundamental, atentaba contra la seguridad pública, la salubridad o incluso la tranquilidad públicas. La tranquilidad está vinculada al mantenimiento del orden público en la calle, los lugares públicos, la salubridad a la preservación de la higiene pública y la seguridad corresponde a los socorros en casos de accidente, desastres humanos y naturales, incendios, inundaciones, conspiraciones armadas o terrorismo. La organización querellante recuerda que, durante el examen de la propuesta de ley sobre la requisa, se citó el nuevo artículo L.2215-1 del Código General de las Colectividades Territoriales para responder a las situaciones de urgencia, tales como las catástrofes naturales, o a situaciones excepcionales — catástrofes industriales, riesgos sanitarios, urgencias sociales — en las que el prefecto está obligado a utilizar medios materiales excepcionales. Considerando por último que algunas ordenanzas, poco motivadas, se referían a perturbaciones y no a infracciones del orden público, la organización querellante lamenta que el Consejo de Estado haya admitido que simples perturbaciones pudieran justificar la requisa de trabajadores huelguistas, mientras que la ley prevé que haya una amenaza contra el orden público. Ahora bien, la CGT recuerda que el objetivo intrínseco de una huelga es perturbar, limitado a no atentar contra el orden público, y que en este caso se había respetado.

976. La organización querellante declara que en ningún momento la jurisprudencia del Comité ha incluido el almacenamiento, la distribución, el transporte o la transformación de carburantes en la lista de sectores económicos e industriales que eventualmente puedan sufrir restricciones en el ejercicio del derecho de huelga. Al contrario, la organización querellante recuerda que el Comité señaló en varios oportunidades que, para estas actividades, no se aplicaría ninguna restricción sin infringir gravemente la libertad sindical como se garantiza en el Convenio núm. 87.

977. Por último, la organización querellante recuerda que el Comité de Libertad Sindical estableció una lista de servicios que se pueden considerar esenciales y para los cuales existen posibles restricciones para el ejercicio pleno y total de la huelga (en general la puesta en marcha del servicio mínimo). La organización observa que las instalaciones petroleras, la producción, el transporte y la distribución de combustible figuran, en cambio, en la lista de servicios que no tienen ninguna restricción para el ejercicio del derecho de huelga. El Gobierno habría tenido que limitar el ámbito de las requisas eventuales a los sectores enumerados por el Comité. Pero su razonamiento fue de considerar que el mantenimiento de la actividad económica podía también justificar una requisa. La lectura abusiva de los textos de ley permitió generalizar las requisas, lo que constituye una violación de la libertad sindical. Por otra parte, la organización querellante considera que al interceder como defensor de la libre empresa el Gobierno se extralimitó en su misión. En efecto, la defensa de la libre empresa, al tratarse de empresas privadas, no incumbe al orden público.

978. Si la organización querellante señala que el Comité de Libertad Sindical admite requisas de trabajadores huelguistas cuando el Estado se enfrenta a «circunstancias de la más alta gravedad», considera que ni las motivaciones de las ordenanzas prefectorales de requisa ni los argumentos presentados posteriormente por el Gobierno justifican las requisas ni caracterizan la existencia de circunstancias de la más alta gravedad. La huelga de trabajadores de los establecimientos petroleros en octubre de 2010 sin duda condujo a perturbaciones, pero el Gobierno justificó las requisas por la situación del aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle y, más en general, de la región Ile-de-France. La organización querellante observa que, en el caso, las perturbaciones afectaban sólo una parte del territorio nacional. Además, la importancia de esas perturbaciones tampoco permite calificar la situación de octubre pasado como «circunstancia de la más alta gravedad».

979. En cuanto al aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle, la ordenanza prefectoral núm. SIDPC 2010-303 del 22 de octubre de 2010 se refiere a riesgos de salubridad, escasez de alojamiento y de alimentación, así como a riesgos de disturbios. Para establecer esos riesgos, la ordenanza se limita a precisar que el aeropuerto es una plataforma de correspondencia y que, por ende, en caso de paralización del tráfico aéreo, no está equipado para recibir todos los pasajeros que transitan por él. La organización querellante observa que la gravedad de los riesgos mencionados en la ordenanza prefectoral es impresionante (riesgos de salubridad, escasez de alojamiento y de alimentación, riesgos de disturbios...), mientras que nada permite justificar la existencia de esos riesgos. La organización querellante indica que la cuestión sobre la posibilidad de que se produjeran disturbios debido a la huelga merecía mayores pruebas por parte de las autoridades. A título de comparación, durante la erupción volcánica en Islandia, se cerraron los aeropuertos, se anularon numerosos vuelos y los pasajeros en correspondencia quedaron bloqueados. Las perturbaciones eran mucho más importantes que en octubre de 2010 y afectaron toda Europa. Sin embargo, en ningún momento se pensó en un riesgo de disturbio. Asimismo, según la organización querellante, por cuanto se refiere a los posibles problemas de alojamiento y de alimentación para los pasajeros bloqueados, nada permitía determinar esos riesgos. La CGT indica además que, en general, se espera que las autoridades tomen las medidas necesarias para impedir la llegada de nuevos pasajeros cuando el número de pasajeros bloqueados en un aeropuerto — cualquiera sea el motivo — llega al umbral de saturación de su capacidad de acogida.

980. La organización querellante concluye que es difícil determinar cómo el paro laboral de los trabajadores de los establecimientos de Grandpuits y de Gargenville habría puesto en peligro el orden público, mientras que unos meses antes se había producido una crisis más importante sin ninguna repercusión en la seguridad pública. La organización querellante señala además que el apoyo de la opinión pública al movimiento de protesta contra la reforma de pensiones era propensa, por el contrario, a descartar ese tipo de riesgo. El apoyo de la opinión pública al movimiento de protesta contra la reforma de pensiones es incontestable y fue general hasta el final de las huelgas. A título de ejemplo, la organización querellante recuerda que, según la prensa, la manifestación organizada el 12 de octubre reunió a unos 3,5 millones de personas. Asimismo, los sondeos realizados durante el movimiento mostraron un apoyo firme de la opinión pública. En un sondeo realizado los días 15 y 16 de octubre de 2010, el 71 por ciento de franceses declaró apoyar o simpatizar con el movimiento de protesta contra el proyecto de reforma de pensiones. La organización denuncia el hecho de que al proceder a las requisas de trabajadores huelguistas el Gobierno evidentemente quiso obstaculizar la continuación del movimiento, obstáculo tanto más simbólico cuanto que se trataba de trabajadores de establecimientos petroleros situados en Ile-de-France y que la huelga de los trabajadores de las refinerías tenía un importante eco mediático. Por lo tanto, el objetivo del Gobierno era poner fin al movimiento de huelgas en las refinerías.

981. La organización declara además que, para justificar las requisas, las ordenanzas prefectorales alegaron también la necesidad de «garantizar el abastecimiento de vehículos de socorro» y, más en general, los riesgos vinculados a las dificultades de abastecimiento de carburante en Ile-de-France. La organización querellante denuncia asimismo que los prefectos hayan utilizado una medida excepcional sin que se haya atentado, directa o indirectamente, contra el orden público. Recuerda que, en este caso, el orden público se habría perturbado si los vehículos prioritarios (ambulancia, policía, etc.) no se hubiesen abastecido de carburante. Ahora bien, la organización querellante afirma que los huelguistas mismos pidieron que se tomaran medidas para garantizar el abastecimiento de esos vehículos. Además, numerosas estaciones de servicio todavía funcionaban y por ordenanza prefectoral se hubiesen podido utilizar para abastecer esos vehículos. En todo caso, si se hubiese amenazado el abastecimiento de carburante para los vehículos prioritarios, incumbía a los prefectos tomar las decisiones necesarias para organizar la distribución de carburante en prioridad para esos vehículos. Sin embargo, la CGT señala que el objetivo de las ordenanzas prefectorales de requisa tomadas era más bien para retornar a una situación normal de abastecimiento de carburante en la región Ile-de-France para todos los vehículos y no para terminar con una situación de la más alta gravedad.

982. La organización querellante se asombra también porque para justificar las requisas se alegaron riesgos vinculados a un congestionamiento de las vías de circulación. Recuerda que el congestionamiento de vehículos es frecuente en Ile-de-France. Indica que la nevada excepcional que se produjo en el sistema vial la noche del 8 al 9 de diciembre de 2010, que bloqueó a los automovilistas durante varias horas, no dio lugar a que las autoridades tomaran medidas excepcionales, cuando no se trataba de un riesgo de congestionamiento sino de un congestionamiento real de las vías de comunicación.

983. La organización querellante señala que se hubiesen podido tomar otras medidas que no fuesen las requisas, pero que nunca se examinaron otras posibilidades. La organización querellante recuerda la situación que se produjo en otra región (Eure) donde se dictó una ordenanza prefectoral para organizar la distribución de carburante para los vehículos prioritarios (ordenanza prefectoral núm. D5/B2/10-0052 del 21 de octubre de 2010). En ese caso, se estableció una lista de vehículos prioritarios, así como las modalidades de distribución del carburante. La organización querellante recuerda que en Ile-de-France los huelguistas habían pedido establecer un dispositivo que permitiera el abastecimiento de vehículos de socorro, pero el objetivo de las autoridades era claramente abastecer de carburante a todos los vehículos. La organización recuerda que, incluso tratándose de un servicio esencial, el Consejo de Estado ya sancionó a las autoridades al suspender las requisas en el sector de la salud por no buscar otras posibilidades (decisión núm. 262186 del 9 de diciembre de 2003). En su informe, el Consejo indicaba que el prefecto cometió un error de derecho al estipular una medida general como esa, sin considerar la reorganización de las actividades en otros establecimientos de salud o el funcionamiento reducido del servicio y sin tratar de saber si las necesidades básicas de la población se podían satisfacer teniendo en cuenta las capacidades sanitarias del departamento. La organización querellante lamenta además que el Consejo de Estado haya considerado en su decisión del 27 de octubre de 2010 que, para tomar otras posibles soluciones éstas tenían que ser más eficaces que las requisas mismas. Además, el Consejo de Estado, para justificar las requisas, propuso que la disminución de reservas en carburante era una amenaza para la seguridad aérea, debido a un riesgo de error en el cálculo de esas reservas. La organización querellante recuerda que, en este caso, la seguridad aérea nunca estuvo amenazada porque si hubiese habido escasez de carburante, simplemente, se hubiesen anulado los vuelos.

984. En conclusión, la organización querellante declara que el único objetivo de las requisas de octubre de 2010 era el restablecimiento total de la actividad económica, que el Gobierno no puede negar en vista de algunas declaraciones que demuestran su voluntad de

restablecer un servicio normal de almacenamiento y de distribución de carburante y no de garantizar un servicio mínimo. Por lo tanto, las requisas permitían no poner fin a una crisis en un servicio esencial sino impedir la continuación de un movimiento de huelga en los establecimientos petroleros que no prestaban un servicio esencial en el sentido estricto del término. Este objetivo político y los actos administrativos que tomaron los prefectos violan gravemente los Convenios Fundamentales núms. 87 y 98 de la OIT.

B. Respuesta del Gobierno

985. El Gobierno comunicó sus observaciones en una comunicación de fecha 3 de junio de 2011. A modo de introducción, el Gobierno recuerda que el año 2010 quedó marcado en Francia por la reforma de su sistema de pensiones. Oficialmente anunciada en febrero de 2010, se celebraron consultas con los interlocutores sociales a partir de abril de 2010. El examen del proyecto de ley de reforma del sistema de pensiones comenzó en la Asamblea Nacional el 7 de septiembre de 2010, se adoptó definitivamente el 27 de octubre de 2010 y posteriormente fue promulgado por el Presidente de la República. La ley núm. 2010-1330 del 9 de noviembre de 2010 se publicó en la *Gaceta Oficial* el 10 de noviembre de 2010. El Gobierno indica que la elaboración de esta ley suscitó protestas durante todo el año 2010, marcadas por la organización de jornadas interprofesionales de movilización. La perspectiva de su adopción por los parlamentarios produjo a comienzos de octubre de 2010 un recrudecimiento de las protestas. La jornada de huelga del 12 de octubre de 2010 reunió en todo el país entre 1,23 millones de personas según el Ministerio del Interior y 3,5 millones de personas de acuerdo con las organizaciones sindicales. La jornada de huelga del 28 de octubre de 2010 estuvo marcada por una intensidad menor del movimiento que habría reunido entre 556.000 personas según el Ministerio del Interior y 2 millones de personas según fuentes sindicales. El movimiento de protesta continuó durante el mes de noviembre.

986. Según el Gobierno, la movilización tomó forma de huelga y de bloqueo de empresas en numerosos sectores, como el sector petrolero, en el que huelgas reiteradas bloquearon las 12 refinerías de petróleo del territorio metropolitano. El Gobierno explica que, frente a un riesgo de paralización energética del país, los poderes públicos tuvieron que proceder a la requisa de trabajadores huelguistas en tres casos: en la refinería de Grandpuits (Seine-et-Marne) y en los depósitos petroleros de Donges (Loire-Atlantique) y de Gargenville (Yvelines). Las requisas se decidieron por ordenanzas prefectorales en aplicación del apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del Código General de las Colectividades Territoriales (CGCT), el cual dispone que en caso de urgencia, cuando una amenaza evidente o previsible contra el buen orden, la salubridad, la tranquilidad y la seguridad públicas lo exige y cuando el prefecto ya no dispone de los medios para continuar los objetivos por los que se le ha otorgado los poderes de policía, éste puede, por decisión motivada, para todos los municipios del departamento o para varios o uno de ellos, requisar todo bien o servicio, requerir todas las personas necesarias para el funcionamiento de ese servicio o el uso de ese bien y tomar cualquier medida útil hasta que se restablezca el orden público o que se garanticen las condiciones para mantenerlo. La decisión motivada determina el tipo de prestaciones necesarias, la duración de la medida de requisa, así como las modalidades de su aplicación.

987. Por cuanto se refiere al departamento de Yvelines, una ordenanza prefectoral del 22 de octubre de 2010 ordenó reintegrarse al trabajo por seis días a una parte del personal huelguista del depósito petrolero de Gargenville (ordenanza núm. SIDPC 2010-303). El depósito de Gargenville suministra carburante al aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle cuyo consumo diario es de 15.000 m^3. Para la fecha de la requisa, el aeropuerto no recibía combustible de ninguna otra fuente. Y en vista de la duración de la huelga, las reservas de carburante del aeropuerto, para la fecha de la ordenanza, no alcanzaban más que para tres días, mientras que el suministro de Gargenville a Roissy necesita una duración mínima de

tratamiento y de transferencia de tres días para alimentar los aviones. El 21 de octubre de 2010 a las 18.00 horas, es decir la víspera de la ordenanza de requisa, las reservas de carburante utilizables no eran más que para algunos días, mientras que se necesita de un plazo de cuatro días para disponer de cada reparto. De hecho, hay que llenar un depósito de 18.000 m^3, controlar el carburante en ese depósito y transferirlo a la cisterna de distribución. Según el Gobierno, esas cifras demuestran toda la urgencia de movilizar las reservas de carburante del depósito de Gargenville.

988. El Gobierno precisa que la plataforma aeroportuaria de Roissy-Charles de Gaulle no está equipada para acoger, en caso de paralización del tráfico aéreo, a todos los pasajeros que transitan por el aeropuerto, teniendo en cuenta la escasa capacidad hotelera del aeropuerto y de sus alrededores (más de 5 millones de pasajeros al mes y unos 600.000 entre el lunes 18 y el jueves 21 de octubre de 2010 por la noche, de los cuales un 70 por ciento en tránsito, sin solución de alojamiento). Por lo tanto, para el Gobierno era importante garantizar la continuidad del servicio público aeroportuario y evitar los riesgos de alteración del orden público vinculados a la insuficiencia de alojamiento hotelero (sobre todo riesgos de pasajeros desconcertados, sin alojamiento, riesgos de salubridad en caso de flujos masivos de pasajeros, mientras que las capacidades de alojamiento y de alimentación eran insuficientes y que el calendario de la huelga coincidía con las salidas de vacaciones).

989. Tomando el ejemplo citado por la organización querellante, el Gobierno indica que, durante la interrupción de vuelos debida a la erupción volcánica en Islandia y mientras que el espacio aéreo europeo estaba cerrado y que el número de pasajeros era muy bajo, el prefecto encargado de la seguridad y la protección de las plataformas aeroportuarias de Roissy-Charles de Gaulle y de Bourget procedió a la requisición de dos gimnasios para alojar a los pasajeros en tránsito, debido a la falta de capacidad hotelera del aeropuerto de Roissy. Una situación semejante no habría sido posible ni aceptable debido al número de viajeros que transitan por Roissy en tiempo normal.

990. El Gobierno añade que una escasez de carburante puede afectar directamente la seguridad aérea porque las empresas, y sobre todo los equipajes, deben tener en cuenta la situación al calcular su recorrido en función de las reservas disponibles. Un error de cálculo puede llevar un avión a la avería e incluso a la caída por falta de carburante. Al respecto, aunque la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) transmitió las instrucciones necesarias a las empresas aéreas para que efectuaran el lleno de carburante fuera del territorio francés, la situación perturbaba la organización interna de las empresas que operan en Francia con el riesgo de un error humano en cuanto al cálculo de las reservas de carburante para uno u otro vuelo.

991. Asimismo, el Gobierno se refiere a la necesidad de garantizar el abastecimiento de carburante para los vehículos que aseguran, sobre todo, el socorro a la persona, los cuidados a domicilio, el transporte de productos farmacéuticos y medicinales y el mantenimiento del orden público. Al respecto, el Gobierno precisa que el depósito de Gargenville constituía un punto estratégico de reparto para las estaciones de servicio del departamento, en particular por las huelgas que afectaba a los depósitos. El Gobierno indica que, para la fecha de la requisa del sitio de Gargenville, el carburante era aún más escaso en Ile-de-France: el 43 por ciento de las estaciones de servicios estaban totalmente vacías y el 29 por ciento estaban en gran dificultad, lo que afectaba gravemente el funcionamiento de los servicios públicos francilianos. El Gobierno declara que la situación había llegado a tal punto que diversas empresas de transporte común de los suburbios no podían funcionar, ni los vehículos del aseo urbano. No se podía seguir garantizando el funcionamiento de los servicios de primera necesidad (urgencias, socorro a la persona, cuidados a domicilio, mantenimiento del orden público...). Por último, el Gobierno recuerda que una escasez de carburante puede afectar directa o indirectamente la circulación y la seguridad viales, como lo demostró el abandono de vehículos en las vías

cercanas a los aeropuertos o las colas de camiones-cisternas en las inmediaciones de los depósitos petroleros.

992. El Gobierno explica que todas las razones evocadas llevaron a la Prefectura de Yvelines a tomar las medidas adecuadas para detener las perturbaciones del orden público reales o futuras debido a la escasez de carburante, más aún cuanto que para la fecha de la ordenanza no se había podido requisar ningún otro depósito de Ile-de-France. Por lo tanto, la ordenanza de requisa entra perfectamente en el campo de aplicación del apartado 4.º del artículo L. 2215-1 de la CGCT, como lo admitió el Juez de Recursos de Urgencia de Versailles, a petición de los jueces de recursos de urgencia de Nantes (ordenanzas del 22 y el 25 de octubre de 2010-PJ 2 y 3) y de Melun (ordenanzas del 22 y el 25 de octubre de 2010-PJ 4 y 5).

993. El Gobierno insiste en que, basándose en el artículo L. 521-2 del Código de Justicia Administrativa — que permite al juez administrativo legislar en urgencia y con carácter preventivo, ordenar cualquier medida necesaria para salvaguardar una libertad fundamental contra la cual la administración atenta de manera grave y evidentemente ilegitima, el Juez de Recursos de Urgencia del Tribunal Administrativo de Versailles rechazó la demanda de los demandantes por fallo del 23 de octubre de 2010: el juez, considerando que la requisa rechazada constituía una limitación al ejercicio del derecho de huelga que es una libertad fundamental, estimó que esa medida no estaba viciada de ninguna ilegalidad manifiesta. Los demandantes apelaron a esta decisión ante el Juez de Recursos de Urgencia del Consejo de Estado quien, después de verificar el carácter necesario y proporcionado de la medida de requisa y de comprobar la ausencia de otras posibles soluciones inmediatamente disponibles y eficaces, confirmó el rechazo de suspender la medida de requisa.

994. Por cuanto se refiere al departamento de Seine-et-Marne, el Gobierno precisa que el prefecto tomó una serie de ordenanzas de requisa de trabajadores de la refinería Total de Grandpuits el 17 de octubre de 2010 para garantizar la seguridad de las instalaciones y de los envíos (ordenanzas prefectorales núms. 138/DSCS/SIDPC a 170/DSCS/SIDPC del 17 de octubre de 2010 sobre requisa de servicios). La refinería de Grandpuits abastece numerosos puntos de distribución en Ile-de-France y en Seine-et-Marne. La interrupción de producción en diversas refinerías después de más de una semana había impedido el abastecimiento de las estaciones de servicio y muchas de ellas estaban en total ruptura de reservas o en grandes dificultades. Por lo tanto, era necesario garantizar el abastecimiento de carburante para vehículos que permiten, sobre todo, el socorro a la persona, los cuidados a domicilio, el transporte de productos farmacéuticos y medicinales y el mantenimiento del orden público. Las empresas de transporte público no funcionaban. La situación, según el Gobierno, podía conducir a perturbaciones graves del orden público (las colas de espera generan perturbaciones en el tráfico, tensiones en los puntos de distribución…) y, en cuanto a la escasez en todo el país, no se podía movilizar rápidamente ninguna otra fuente de abastecimiento en el departamento. El Gobierno indica que, por ordenanza prefectoral, esas decisiones de requisa se retiraron al día siguiente (ordenanza prefectoral núm. l82/DSCS/SIDPC sobre el retiro de ordenanzas prefectorales).

995. El Gobierno explica que se promulgó una nueva ordenanza prefectoral el 22 de octubre (ordenanza prefectoral núm. 183/DSCS/SIDPC), pero el Tribunal Administrativo de Melun (Seine-et-Marne) la suspendió el mismo día. En este caso, el juez consideró que la ordenanza atentaba de manera grave y evidentemente ilegal contra el derecho de huelga y que por esta razón debía suspenderse su ejecución. El juez reprochó al prefecto de Seine-et-Marne la requisa de casi todo el personal de la refinería, lo que llevó a establecer un servicio normal en el seno del establecimiento y no el servicio mínimo que sólo requieren las necesidades del orden y de la seguridad públicos (Tribunal Administrativo de Melun (reunido con carácter de urgencia), el 25 de octubre de 2010, CGT y otros contra el prefecto de Seine-et-Marne). Se formularon otras ordenanzas prefectorales el 22 de octubre

(ordenanza prefectoral núm. 185/DSCS/SIDPC), el 23 de octubre (ordenanza prefectoral núm. 186/DSCS/SIDPC), el 24 de octubre (ordenanza prefectoral núm. 187/DSCS/SIDPC) y el 26 de octubre (ordenanza prefectoral núm. 188/DSCS/SIDPC). El Tribunal Administrativo de Melun rechazó, el 25 de octubre, el recurso con carácter de urgencia presentado contra la decisión del 24 de octubre. Según lo dispuesto en la sentencia, la huelga que se prolongaba desde el 12 de octubre de 2010 comprometía seriamente el abastecimiento de carburante para los vehículos de urgencia y de socorro a la persona y no se podía deducir de la instrucción si el prefecto disponía de otros medios para obtener el resultado esperado y, teniendo en cuenta que sólo se hizo la requisa de 14 de unos 170 trabajadores empleados en el sitio sin que se alegara que este número fuese excesivo en relación con las necesidades de las operaciones para las cuales se hizo la requisa. El juez concluyó que la ordenanza del prefecto no parecía desproporcionada como para constituir una grave amenaza ni evidentemente era contraria al derecho de huelga (Tribunal Administrativo de Melun (reunido con carácter de urgencia), 25 de octubre de 2010).

996. Asimismo, el Gobierno manifiesta que, en el departamento de Loire-Atlantique, el Tribunal Administrativo de Nantes rechazó, el 22 de octubre de 2010, el recurso de urgencia que presentaron cuatro trabajadores del depósito de la sociedad francesa Donges-Melun-Metz (SFDM) de Donges, quienes cuestionaban la requisa dictada por el prefecto porque, según ellos, atentaba contra el derecho de huelga. Los jueces estimaron que al proceder a la requisa de cuatro trabajadores y al establecer el dispositivo cuestionado que no puede tener por objeto ni por efecto garantizar el funcionamiento normal del depósito, sino que trata de evitar las consecuencias graves en el abastecimiento energético del país, el prefecto de Loire-Atlantique no atentaba de manera desproporcionada contra el derecho de huelga, en vista de las necesidades urgentes que se tenían que atender y que abarcaban el Gran Oeste de Francia (Tribunal Administrativo de Nantes, 22 de octubre de 2010, núm. 1007766).

997. Según el Gobierno, al evocar el contexto en el que se dictaron las ordenanzas prefectorales de requisa de trabajadores se trata de recordar la magnitud del bloqueo en el sector petrolero donde la huelga, que comenzó el 12 de octubre de 2010, se extendió a diez de 12 refinerías a partir del 14 de octubre y alcanzó a todas las refinerías el 25 de octubre de 2010. Desde el 12 de octubre se bloquearon numerosos depósitos de carburante y terminales petroleros. Al respecto, el Gobierno precisa que se había instalado una célula interministerial de crisis para garantizar la durabilidad del abastecimiento de carburante, desde el 11 de octubre y que se activó el 18 de octubre de 2010.

998. Las ordenanzas prefectorales de requisa de trabajadores huelguistas se tomaron en una situación de urgencia caracterizada por un bloqueo general y durable de los medios de abastecimiento de carburante. Las primeras ordenanzas prefectorales de requisa se tomaron cinco días después de comenzar los bloqueos en la refinería de Grandpuits en el departamento de Seine-et-Marne y más de una semana después en los sitios petroleros de Gargenville en Yvelines y Donges en Loire-Atlantique. De conformidad con el Gobierno, estas ordenanzas se adoptaron para mantener el orden público, que estaba amenazado por la magnitud y la persistencia del bloqueo de los depósitos y refinerías de petróleo. Estas decisiones también se caracterizaron por el número voluntariamente limitado de trabajadores obligados a trabajar y por la voluntad de no atentar de manera excesiva contra el derecho de huelga.

999. En cuanto al análisis de las ordenanzas prefectorales sobre su conformidad con el derecho interno y en relación con los Convenios de la OIT, el Gobierno afirma que éstas responden a las exigencias definidas por el apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del CGCT. Por lo tanto son conformes al derecho interno y respetan los principios de los Convenios núms. 87 y 98 en materia de libertad sindical y de negociación colectiva. El Gobierno recuerda que el derecho de requisa de trabajadores en Francia sólo se admite en circunstancias

excepcionales, en casos de amenaza reconocida o previsible contra el orden público. Por lo tanto respeta el derecho de huelga y la libertad sindical según las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, que permite el recurso a la requisa durante circunstancias de la más alta gravedad o para los servicios esenciales.

1000. Por cuanto se refiere a la interpretación de la ley francesa en materia de requisa, el Gobierno indica que, contrariamente a los alegatos de la CGT según los cuales las ordenanzas de requisa de octubre de 2010 se tomaron en base a una interpretación abusiva de la ley francesa, sobre todo al establecer un vínculo directo entre el mantenimiento de la actividad económica y la noción del orden público, las ordenanzas prefectorales de requisa pretendían expresamente mantener el orden público, y en particular restablecer el abastecimiento de carburante para vehículos de cuidados y de seguridad. A este respecto, el Gobierno recuerda que el apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del CGCT constituye la base jurídica del derecho de requisa prefectoral en Francia y determina la noción de orden público de la siguiente manera: En caso de urgencia, cuando una amenaza evidente o previsible contra el buen orden, la salubridad, la tranquilidad y la seguridad públicas lo exige (...), el prefecto (...) puede, por decisión motivada (...) requisar todo bien o servicio, requerir todas las personas necesarias para el funcionamiento de ese servicio o el uso de ese bien (...). El objetivo de la requisa es mantener el orden público que comprende la salubridad, la tranquilidad y la seguridad públicas. La jurisprudencia francesa determinó las condiciones de aplicación de la requisa prefectoral para el mantenimiento del orden público. El Consejo de Estado también consideró que «si el prefecto, en el marco de los poderes que le confiere el apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del Código General de las Colectividades Territoriales, también puede requerir trabajadores en huelga (...), sin embargo no puede tomar más que las medidas impuestas por la urgencia y proporcionales a las necesidades del orden público, entre las cuales figuran los imperativos de salud pública» (Consejo de Estado, 9 de diciembre de 2003, núm. 262186).

1001. Según el Gobierno, el examen de las ordenanzas prefectorales demuestra que su primer objetivo era mantener el orden público y, sobre todo, evitar trastornos en la seguridad y la salubridad públicas. No se basaban pues en el mantenimiento de la actividad económica, como lo sostiene la organización querellante. Los fallos de los jueces administrativos, reunidos en urgencia, estuvieron de acuerdo con este análisis. De esta manera, el Tribunal Administrativo de Melun basó su decisión de rechazar la solicitud de suspensión de ejecución de la ordenanza del 24 de octubre de 2010, recordando que la huelga de trabajadores del personal de las refinerías y depósitos de hidrocarburos en el territorio y sobre todo la que afectaba el establecimiento Total de Grandpuits en Seine-et-Marne [...] comprometía seriamente el abastecimiento de carburante para vehículos de urgencia y de socorro a la persona y que de los términos mismos de la ordenanza se desprende que el único motivo de las medidas decretadas es garantizar el abastecimiento prioritario, excluida cualquier otra producción y distribución de productos hidrocarburos.

1002. El Gobierno añade que el examen de las ordenanzas prefectorales y los fallos del juez administrativo permiten también destacar que las requisas tienen un alcance voluntariamente limitado en el tipo de tareas solicitadas a los trabajadores requisados. Por lo tanto, estos actos administrativos no tenían por finalidad restablecer una actividad normal de los sitios petroleros para mantener la actividad económica, como lo sostiene la organización querellante. Las limitaciones voluntarias en el tipo de tareas solicitadas al personal requisado se mencionan expresamente en la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 187/DSCS/SIDPC: Considerando que la requisa no tiene por objetivo la producción de nuevos productos brutos sino únicamente la movilización de recursos que ya existen en la refinería. La ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 188/DSCS/SIDPC también es explícita: Considerando que la magnitud de las requisas no tienen por objetivo la producción de nuevos productos brutos sino únicamente la recepción, por oleoducto, de gasoil procedente de la sociedad SFDM, su

almacenamiento y su mezcla. Al respecto, el juez administrativo también verificó la legalidad de las requisas prefectorales al estimar la importancia de las tareas solicitadas a los trabajadores requisados. De esta manera, el Tribunal Administrativo de Nantes consideró que la requisa de trabajadores del depósito de Donges no buscaba mantener el funcionamiento normal del sitio. Por el contrario, el Tribunal Administrativo de Nantes suspendió la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 183/DCSC/SIDPC del 22 de octubre de 2010 motivando que «al obligar a trabajar a la casi totalidad del personal de la refinería Total de Grandpuits (...), la ordenanza tenía por efecto instaurar un servicio normal en el seno del establecimiento y no el servicio mínimo que se requiere para garantizar el orden y la seguridad públicas».

1003. El Gobierno destaca también que las ordenanzas prefectorales cuestionadas versaban sobre la requisa de una parte restringida del personal de las refinerías. Se indicó específicamente el número limitado de personas requeridas que responde a la estricta necesidad de restablecer el orden público y de no atentar de manera excesiva contra el derecho de huelga. Como ejemplo, el Gobierno se refiere a la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 187/DSCS/SIDPC sobre la requisa de personal de la refinería Total de Grandpuits en la que se pidieron siete personas por equipo, mientras que un servicio normal para la producción y envío de gasolina súper sin plomo 95, súper sin plomo 98 y gasoil se compone en principio de 14 personas en tres equipos que se relevan cada ocho horas. En estos casos, se reintegraron al trabajo 23 trabajadores de los 400 que emplea la refinería. Asimismo, la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. SIDPC 2010/303 del 22 de octubre de 2010 sobre la requisa de personal del depósito petrolero de Gargenville ordenaba la participación de tres trabajadores por equipo, es decir el 14 por ciento del personal del sitio. En Loire-Atlantique, las requisas prefectorales exigían la integración de cuatro trabajadores, mientras que el sitio SFDM de Donges cuenta con más de treinta.

1004. Por último, el Gobierno señala que las ordenanzas también respetaron el principio de proporcionalidad en la duración de la requisa. La ordenanza prefectoral de Yvelines núm. SIDPC 2010/303 del 22 de octubre de 2010 se aplicará por seis días, a partir de su notificación (artículo 2), la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 187/DSCS/SIDPC del 24 de octubre de 2010 se aplicará desde el lunes 25 de octubre de 2010 a las 6.00 horas hasta el martes 26 de octubre de 2010 a las 22.00 horas (artículo 2) y la última ordenanza de requisa núm. 188/DSCS/SIDPC tomada por el prefecto de Seine-et-Marne «se aplicará desde el martes 26 de octubre de 2010 a las 15.30 horas hasta el viernes 29 de octubre de 2010 a las 22.00 horas» (artículo 2).

1005. Por cuanto se refiere la noción de servicios esenciales en el sentido estricto del término tal como se desprende de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, el Gobierno toma nota de que, según la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, el derecho de huelga puede limitarse o hasta prohibirse (...) 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. Señala también que el Comité propone asimismo dos listas, una relativa a los servicios que se pueden considerar esenciales y otra relativa a los servicios que no se consideran servicios esenciales en el sentido estricto del término y en los que se mencionan las instalaciones petroleras, la producción, el transporte y la distribución de combustibles. Por último, destaca que el Comité precisó que la noción de «servicio esencial 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 que no es 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».

1006. En opinión del Gobierno, el concepto de «servicios esenciales» no debería aplicarse a una situación de conflicto colectivo sin determinar el impacto de la huelga en la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población. Por lo tanto, según el Gobierno, las ordenanzas prefectorales de requisa del mes de octubre de 2010 respetaban las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical porque el paro total y prolongado del trabajo en el sector petrolero produjo perturbaciones en el abastecimiento de carburante para los servicios de seguridad y socorro que son «sectores esenciales» en el sentido estricto, haciendo correr así un riesgo en la seguridad y la salud de una parte de la población. No es suficiente señalar, como se obstina en hacerlo la CGT, que las instalaciones petroleras no figuran en la lista de «servicios esenciales» para deducir la irregularidad de las requisas cuestionadas. El Gobierno destaca que una semana después del inicio de la huelga, el Sindicato Nacional de Enfermeros Liberales (SNEL) manifestó que en, al menos, 17 departamentos no se podía garantizar el acceso a los pacientes a domicilio.

1007. Además, el Gobierno observa que el Comité de Libertad Sindical indicó que «cuando la suspensión total y prolongada del trabajo dentro de un sector importante de la economía pueda provocar una situación que ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población, podría ser legitimo impartir a determinada categoría de personal la orden de reanudar el trabajo si, por su magnitud y duración, la huelga pudiera provocar dicha situación». El Gobierno considera que el sector petrolero, si bien no es un «servicio esencial» en el sentido estricto del término, constituye sin embargo un sector importante de la economía. Y, al respecto, las ordenanzas prefectorales de octubre de 2010 tomadas en este importante sector debido a los riesgos que el bloqueo planteaba a los «sectores esenciales» en el sentido estricto del término entran muy bien en el marco que evocó el Comité.

1008. Por cuanto se refiere a calificar la situación de octubre de 2010 como circunstancia de la más alta gravedad, el Gobierno señala que la organización querellante centra su declaración en la situación del aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle y de la región Ile-de-France, que motivaron en particular la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. 2010-303 para la requisa de trabajadores huelguistas en la refinería de Gargenville. La organización querellante estima que la situación no podía calificarse de circunstancia de la más alta gravedad para justificar la requisa de trabajadores huelguistas. El Gobierno recuerda que el Comité de Libertad Sindical propone que «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». El Gobierno afirma que las ordenanzas prefectorales de requisa del mes de octubre de 2010 no estaban destinadas a acabar con los movimientos de huelga. En efecto, todas se caracterizaban por una duración muy limitada de sus efectos y por el número voluntariamente restringido de trabajadores movilizados que, por cierto, no todos eran huelguistas. En estos casos, las requisas prefectorales estaban restringidas a un número limitado de sitios petroleros: se movilizó un número limitado del personal en sólo dos de las 12 refinerías metropolitanas. Por lo tanto, resulta difícil considerar que esas requisas acabaron con toda la huelga que, por lo demás, continuaba en otros sitios petroleros.

1009. En relación con la posición de la organización querellante que estima infundado el riesgo de disturbios en el aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle, que no estaba amenazado el abastecimiento de vehículos prioritarios y que no eran evidentes los riesgos de embotellamiento de las vías de circulación de la región debido a las dificultades de abastecimiento de carburante en los puntos de distribución, el Gobierno afirma que las ordenanzas prefectorales de requisa tenían una perspectiva de anticipación de riesgos de alteración del orden público, como lo permite el apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del CGCT, con el fin de reducir los posibles disturbios provocados por un bloqueo general y

duradero de los sitios petroleros metropolitanos. La anticipación de posibles alteraciones del orden público no permite, a posteriori, medir la magnitud de los desórdenes que las huelgas y el bloqueo hubiesen provocado porque su objetivo intrínseco era precisamente evitarlos. Por lo tanto no se justifica comparar situaciones imprevisibles que tuvieron repercusiones concretas e incontrolables con las repercusiones de las huelgas en el sector petrolero, cuyas consecuencias anticiparon las ordenanzas prefectorales.

1010. En lo referente a los alegatos de la organización querellante según los cuales el Gobierno no buscó otras posibles soluciones a las requisas, sobre todo la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. 2010-303 que no habría propuesto soluciones equivalentes a las que se tomaron en el departamento del Eure, donde se estableció una lista de vehículos prioritarios, el Gobierno indica que la ordenanza en cuestión no constituía una alternativa real porque su objetivo era el acceso al carburante y no al abastecimiento de los puntos de distribución de carburante. Afirma también que la situación de bloqueo general y persistente limitó las posibilidades de los prefectos para tomar otras soluciones que no fueran las requisas. Además, el Gobierno precisa que las ordenanzas prefectorales de requisa de octubre de 2010 mencionaban expresamente la búsqueda de otras soluciones a las requisas para el abastecimiento de carburante y aceptaban el carácter redhibitorio del bloqueo general y durable de los sitios petroleros concernidos. Al respecto, las ordenanzas cumplen plenamente con el apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del CGCT según el cual: (...) cuando (...) el prefecto ya no dispone de los medios para continuar los objetivos por los que se le ha otorgado los poderes de policía, éste puede, por decisión motivada requisar todo bien o servicio (...). El Gobierno recuerda que la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. SIDPC 2010-303 del 22 de octubre de 2010 justifica la requisa de trabajadores del sitio de Gargenville porque la huelga afecta a los otros depósitos. Asimismo, la decisión prefectoral de Seine-et-Marne núm. 187/DSCS/SIDPC del 24 de octubre de 2010 señala que «la paralización de la producción de varias refinerías de Francia después de una semana impide el abastecimiento de las estaciones de servicio distribuidoras de carburante, de las cuales algunas de ellas han agotado todas sus reservas y otras se enfrentan a grandes dificultades; que, en vista de la situación de escasez latente en todo el país, no se puede movilizar rápidamente en el departamento ninguna otra fuente de abastecimiento».

1011. El Gobierno añade que el juez administrativo examinó la búsqueda de otras medidas. Por ejemplo, el Tribunal Administrativo de Nantes admitió la regularidad de la requisa prefectoral de los trabajadores del depósito petrolero de Donges al hacer constar que el prefecto no disponía de ninguna alternativa: no se puede pensar que el prefecto de Loire-Atlantique, antes de la requisa cuestionada, hubiese tenido que proceder a la requisa de esas estaciones y que emplear otros medios para proceder a la requisa, teniendo en cuenta la situación de escasez a la que tuvieron que enfrentarse las autoridades prefectorales debido al comportamiento de los consumidores (Tribunal Administrativo de Nantes, fallo del 22 de octubre de 2010).

1012. El Gobierno afirma que la movilización nacional contra la reforma de pensiones continuó durante el mes de noviembre, con jornadas de movilización interprofesional los días 6 y 23 de noviembre, así como con huelgas de bloqueo en otros sectores económicos. La decadencia de la movilización se produjo más por la adopción de la Ley sobre la Reforma de Pensiones y su publicación, el 10 de noviembre de 2010, que por las medidas de requisa tomadas en el sector petrolero durante el mes de octubre.

1013. Teniendo en cuenta las explicaciones proporcionadas, el Gobierno afirma que no se ha demostrado ni establecido que las ordenanzas prefectorales de requisa de trabajadores huelguistas en el sector petrolero durante el movimiento social de octubre de 2010 contra la reforma de pensiones infringen las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT ratificados por Francia.

C. Conclusiones del Comité

1014. *El Comité toma nota de que la queja presentada por la CGT denuncia las requisas de personal en el sector petrolero durante el movimiento de huelga realizado en octubre de 2010.*

1015. *El Comité toma nota de que, según las informaciones suministradas por la organización querellante y el Gobierno, Francia registró, durante el año 2010, una importante movilización nacional, en protesta contra la reforma del sistema de pensiones. Esta reforma, anunciada en febrero de 2010, fue objeto de una consulta con los interlocutores sociales a partir de abril de 2010, luego de un proyecto de ley de reforma presentado a la Asamblea Nacional el 7 de septiembre de 2010: el proyecto fue adoptado definitivamente el 27 de octubre de 2010, promulgado como ley núm. 2010-1330 el 9 de noviembre de 2010 y publicado en la Gaceta Oficial el 10 de noviembre de 2010. El Comité observa que la elaboración de esta ley ocasionó un movimiento de protesta durante todo el año 2010, marcado por la organización de jornadas interprofesionales de movilización, que se acentuaron con la perspectiva de adopción del proyecto de ley por parte de los parlamentarios en octubre de 2010. La jornada de huelga del 12 de octubre de 2010 reunió en toda Francia entre 1,23 millones de personas según el Ministerio del Interior y 3,5 millones de personas según las organizaciones sindicales. El Comité toma nota de que el movimiento de protesta movilizó todos los sectores de actividad y que tuvo el apoyo masivo de la opinión pública.*

1016. *El Comité toma nota del alegato según el cual, frente a los trabajadores que ejercieron su derecho de huelga durante las jornadas de movilización, la actitud del Gobierno fue irresponsable por diversas razones: por su rechazo a todo tipo de negociación con las organizaciones sindicales; por su tentativa de debilitar el movimiento de protesta; y por el uso abusivo de la requisa de trabajadores huelguistas, en particular en el sector petrolero, uno de los sectores con mayor movilización. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, esas requisas tenían un doble objetivo: mantener la actividad económica reduciendo al mínimo el impacto de las huelgas y poner fin a la movilización nacional.*

1017. *El Comité toma nota de la indicación de la organización querellante según la cual, por diversas ordenanzas, sobre todo las ordenanzas núms. 183/DSCS/SIDPC y SIDPC 2010/303 del 22 de octubre de 2010, los prefectos de Yvelines y de Seine-et-Marne ordenaron reanudar el trabajo a la mayoría de trabajadores huelguistas del establecimiento de almacenamiento petrolero de Gargenville y de la refinería de Grandpuits. Según la organización querellante, el objetivo de esas requisas era restablecer el abastecimiento de carburante en la región Ile-de-France y, en especial, el aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle.*

1018. *El Comité toma nota de las indicación según la cual los trabajadores concernidos, así como las organizaciones sindicales, trataron de obtener, por medio de un recurso con carácter de urgencia ante el juez administrativo, la suspensión de las ordenanzas de requisa que constituían, según ellos, una violación del derecho de huelga.. El Comité toma nota de que el juez administrativo y, sobre todo, la más alta autoridad jurisdiccional administrativa, por fallo núm. 343966 del 27 de octubre de 2010, rechazó el recurso obligando a los trabajadores a reanudar el trabajo. De acuerdo con la CGT, la decisión del Consejo de Estado, según parece, obedeció a una presentación alarmista de los hechos por parte del ministerio público, que no se pudo cuestionar porque el carácter de urgencia del procedimiento no permitía llevar a cabo una instrucción exhaustiva.*

1019. *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, no se respetaron las condiciones previstas en la legislación nacional para realizar las requisas. La*

organización querellante sostiene que las requisas están muy arraigadas en el derecho francés y que, en el marco del CGCT, texto aplicable en este caso, la requisa de trabajadores huelguistas se debe efectuar de acuerdo con las siguientes condiciones: en caso de urgencia, cuando una amenaza evidente o previsible contra el buen orden, la salubridad, la tranquilidad y la seguridad públicas lo exige y cuando el prefecto ya no dispone de los medios para continuar los objetivos por los que se le ha otorgado los poderes de policía, éste puede, por decisión motivada, para todos los municipios del departamento o para varios o uno de ellos, requisar todo bien o servicio, requerir todas las personas necesarias para el funcionamiento de ese servicio o el uso de ese bien y tomar cualquier medida útil hasta que se restablezca el orden público o que se garanticen las condiciones para mantenerlo (apartado 4.º del artículo L. 2215-1). El Código estipula como otras condiciones: «La decisión motivada determina el carácter de las prestaciones necesarias, la duración de la medida de requisa, así como las modalidades de su aplicación». Por lo tanto, el Comité toma nota de que, de acuerdo con la organización querellante, el derecho nacional prevé la requisa con un sólo objetivo: la protección del orden público.

1020. *El Comité toma nota de que la organización querellante cuestiona la lectura de la ley que hicieron los prefectos por medio de las ordenanzas prefectorales de octubre 2010, y de que la organización querellante sostiene que esas ordenanzas violan los Convenios núms. 87 y 98, porque el único objetivo era restablecer la actividad económica. El Comité observa que la organización querellante cita las declaraciones del Ministro del Interior quien habría señalado que «el único objetivo de la operación es disponer de las reservas de carburante de esta refinería para poder satisfacer las necesidades de la población de la región Ile-de-France».*

1021. *El Comité toma nota además de que, según la organización querellante, las requisas afectaron a un sector que no entra en la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término y para el que sólo se hubiese podido ordenar una requisa en una situación de urgencia del orden público. Al respecto, la organización querellante indica que la legislación francesa coincide con la jurisprudencia del Comité al limitar el uso de la requisa a una situación de urgencia en la que se atenta contra el buen orden, la salubridad, la tranquilidad o la seguridad públicas, y siempre y cuando los prefectos no dispongan de otros medios suficientes, que no sea la requisa, para atender esa situación.*

1022. *El Comité toma nota de que la organización querellante no denuncia los textos internos sino la interpretación abusiva del Gobierno a través de las ordenanzas que tomaron los prefectos. En efecto, según la organización querellante, el motivo de las ordenanzas prefectorales era mantener la actividad económica de la región, lo que difiere de la situación en la que se deben satisfacer las necesidades esenciales de la población o en la que la huelga constituye una amenaza contra el orden público. La organización querellante lamenta que los prefectos hubiesen establecido un vínculo directo entre el mantenimiento de la actividad económica y la noción de orden público. Los prefectos presentaron las perturbaciones, consecuencia de la huelga, como un elemento que por sí mismo constituía una alteración del orden público en sectores que tienen una importancia particular para el mantenimiento de la actividad económica. Ahora bien, según la CGT, el mantenimiento de la actividad económica no forma parte del orden público. La organización querellante indica que la principal dificultad reside en la definición de orden público, en la medida en que el mantenimiento de la actividad económica fuese una misión de orden público.*

1023. *El Comité toma nota de que la organización querellante lamenta que esta interpretación abusiva fuese validada por las autoridades judiciales, en particular el Consejo de Estado que reconoció en su fallo núm. 343966 del 27 de octubre de 2010 que el prefecto puede requerir trabajadores en huelga de una empresa privada cuya actividad tenga una*

importancia particular para el mantenimiento de la actividad económica, la satisfacción de las necesidades esenciales de la población o el funcionamiento de los servicios públicos cuando las perturbaciones que resulten de la huelga constituyan una amenaza contra el orden público, que no pueda tomar las medidas necesarias, impuestas por la urgencia y proporcionales a las necesidades del orden público. El Comité toma nota de que, según la CGT, el objetivo propio de una huelga es perturbar, siempre que no atente contra el orden público lo que, en este caso, no se planteaba. El Comité toma nota también de la opinión de la CGT, según la cual no incumbía al juez administrativo decidir sobre la coexistencia de dos libertades fundamentales, como son el derecho de huelga y la libre empresa, sino más bien de determinar si, en este caso, el ejercicio del derecho de huelga, reconocido como una libertad fundamental, atentaba contra la seguridad, la salubridad o más aún la tranquilidad públicas.

1024. *El Comité toma nota de que, aunque la huelga de octubre de 2010 sin lugar a dudas causó perturbaciones, la organización querellante sin embargo señala que el Gobierno justificó las medidas de requisa en los diversos depósitos petroleros y refinerías por la situación del aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle y, más en general, de la región Ile-de-France. La organización querellante subraya que, en este caso, las perturbaciones afectaban sólo una parte del territorio nacional y que, además, el impacto de esas perturbaciones no permitía calificar la situación de circunstancia de la más alta gravedad, para imponer las requisas.*

1025. *El Comité toma nota de la indicación según la cual la ordenanza prefectoral de requisa núm. SIDPC 2010-303 de fecha 22 de octubre de 2010 presentó la situación del aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle como un riesgo de amenaza contra la salubridad pública, de escasez de alojamiento y de alimentación, así como de disturbios. Sin embargo, la organización querellante se asombra de que, para determinar estos riesgos tan impresionantes, la ordenanza sólo expone que el aeropuerto es una plataforma de correspondencia y que, por ende, no está equipado para acoger, en caso de paralización del tráfico aéreo, a todos los pasajeros que transiten por él. La organización querellante subraya que nada permite justificar la existencia de tales riesgos, tomando el ejemplo de la situación de la erupción volcánica en Islandia durante la cual se cerraron varios aeropuertos de Europa, se anularon numerosos vuelos y quedaron bloqueados pasajeros en correspondencia. Esas perturbaciones eran entonces mucho más importantes que las de octubre de 2010; sin embargo, en ningún momento se evocó un riesgo de disturbio o de eventuales problemas de alojamiento y de alimentación para los pasajeros bloqueados. Así pues, es difícil considerar cómo el cese de actividades de los trabajadores de los establecimientos de Grandpuits y de Gargenville pudiera poner en peligro el orden público, mientras que una crisis mucho más importante que se produjo unos meses antes no afectó la seguridad pública.*

1026. *El Comité señala que la organización querellante denuncia además el hecho de que las ordenanzas prefectorales para justificar las requisas habían propuesto la necesidad de garantizar el abastecimiento de los vehículos de socorro y, más en general, los riesgos vinculados a las dificultades de abastecimiento de carburante en la región Ile-de-France. Según la CGT, los prefectos justificaron esta necesidad excepcional cuando no se atentaba, directa o indirectamente, contra el orden público porque en este caso no estaba dispuesto que no se abastecieran de carburante los vehículos prioritarios (ambulancias, policía,...) y más aún porque los mismos huelguistas pidieron que se tomaran las medidas necesarias para garantizar el abastecimiento de esos vehículos. El Comité toma nota de que, según la CGT, numerosas estaciones de servicio todavía funcionaban y que por ordenanza prefectoral se hubiesen podido utilizar para el abastecimiento de esos vehículos. Sin embargo, en cualquier caso, el objetivo de las ordenanzas prefectorales de requisa era más bien de retornar a una situación normal de abastecimiento de carburante en la región Ile-de-France para todos los vehículos y no de acabar con una situación de la más alta gravedad.*

1027. *El Comité toma nota de que se hubiesen podido tomar otras soluciones diferentes a la requisa, pero que el Gobierno nunca examinó otras posibilidades. La organización querellante señala como ejemplo la situación en otra región (Eure), donde se dictó una ordenanza prefectoral con el fin de organizar la distribución de carburante para los vehículos prioritarios. La organización querellante denuncia el hecho de que al proceder a la requisa de trabajadores huelguistas el Gobierno sin lugar a dudas trataba de obstaculizar la continuación de un amplio movimiento social, obstáculo aún más simbólico porque se trataba de trabajadores de establecimientos petroleros situados en Ile-de-France y porque la huelga de los trabajadores de las refinerías gozaba de un importante eco mediático. Por lo tanto, el objetivo del Gobierno simplemente era, según la CGT, acabar con la huelga en las refinerías.*

1028. *El Comité señala que, por su parte, el Gobierno rechaza los alegatos de la organización querellante según los cuales las ordenanzas de requisa de octubre de 2010 se tomaron en base a una interpretación abusiva de la ley francesa, sobre todo al establecer un vínculo directo entre el mantenimiento de la actividad económica y la noción de orden público. Según el Gobierno, el objetivo deliberado de esas ordenanzas prefectorales de requisa era el mantenimiento del orden público, y en particular el restablecimiento del abastecimiento de carburante para los vehículos de cuidados y de seguridad. Al respecto, el Gobierno confirma que el apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del CGCT constituye la base jurídica del derecho de requisa prefectoral en Francia, que determina la noción de orden público. El Comité toma nota de que la requisa tiene así como objetivo el orden público que comprende la salubridad, la tranquilidad y la seguridad públicas. Además, el juez administrativo precisó las condiciones de aplicación de la requisa prefectoral para mantener el orden público al estimar que si el prefecto, en el marco de los poderes que le confiere el apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del Código General de las Colectividades Territoriales, también puede requerir trabajadores en huelga (...), sin embargo no puede tomar otras medidas más que las impuestas por la urgencia y en proporción con las necesidades del orden público, entre las que figuran los imperativos de la salud pública (fallo núm. 262186 del Consejo de Estado, 9 de diciembre de 2003).*

1029. *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, el examen de las ordenanzas prefectorales muestra que su principal objetivo era mantener el orden público, sobre todo evitar perturbaciones en la seguridad y la salubridad públicas. Las decisiones de los tribunales administrativos, consultados en urgencia, aprobaron este análisis. El Comité observa que el Tribunal Administrativo de Melun basó su decisión de rechazar la solicitud de suspensión de ejecución de la decisión del 24 de octubre de 2010, recordando que la huelga de los trabajadores de las refinerías y depósitos de hidrocarburos en el territorio, y sobre todo la que afectó al establecimiento de Total de Grandpuits en Seine-et-Marne [...], compromete gravemente el abastecimiento de carburante para los vehículos de urgencia y de socorro a la persona y que los términos de la ordenanza ponen de manifiesto que las medidas promulgadas están exclusivamente destinadas a garantizar este abastecimiento prioritario y excluye cualquier otra producción y distribución de productos hidrocarburos.*

1030. *Además, el Comité toma nota de que el examen de las ordenanzas prefectorales y las decisiones de los tribunales administrativos también demuestran que las requisas tenían un alcance limitado por el carácter de tareas solicitadas a los trabajadores movilizados. Estos actos administrativos no tenían pues como objetivo restablecer la actividad normal de los sitios. En la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 187/DSCS/SIDPC se mencionan expresamente limitaciones voluntarias al tipo de tareas que se pide al personal requisado: Considerando que la requisa no tiene como objetivo la producción de nuevos productos brutos sino únicamente la movilización de los recursos que ya se encuentran en la refinería. La ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 188/DSCS/SIDPC también es explícita: Considerando que el alcance de la requisa no tiene como objetivo la producción de nuevos productos brutos sino únicamente la recepción, por oleoducto, de*

gasoil procedente de la empresa SFDM, su almacenamiento y su mezcla. El Comité toma nota de que tanto la organización querellante como el Gobierno se refieren al control del juez administrativo en la evaluación de la importancia de las tareas solicitadas a los trabajadores huelguistas forzados a trabajar. Así pues, todos recordaron la decisión de suspensión del Tribunal Administrativo de Nantes por cuanto se refiere a la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 183/DCSC/SIDPC del 22 de octubre de 2010 porque al requisar la casi totalidad del personal de la refinería Total de Grandpuits (...), la ordenanza tiene por objetivo establecer un servicio normal en el establecimiento y no el servicio mínimo que requieren las necesidades del orden y la seguridad públicas.

1031. *El Comité toma nota también de que las otras ordenanzas prefectorales impugnadas trataban sobre la requisa de una parte restringida del personal de las refinerías. Con este fin, las ordenanzas indicaban específicamente el número limitado de personas movilizadas, que responde a la estricta necesidad de restablecer el orden público y no de atentar de manera excesiva contra el derecho de huelga. Así pues, la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 187/DSCS/SIDPC sobre la requisa de personal de la refinería Total de Grandpuits pedía siete personas por equipo, mientras que un servicio normal para la producción y envío de gasolina súper sin plomo 95, súper sin plomo 98 y gasoil en principio está compuesto de tres equipos de 14 personas que se relevan cada ocho horas. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, esta ordenanza disponía el reintegro de 23 trabajadores de los 400 empleados de la refinería. Además, según el Gobierno, la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. SIDPC 2010/303 del 22 de octubre de 2010 sobre la requisa de personal del depósito petrolero de Gargenville ordenó la reincorporación de tres trabajadores por equipo, es decir el 14 por ciento del personal empleado en el sitio. Por último, en Loire-Atlantique, las requisas prefectorales exigían cuatro trabajadores, mientras que el sitio SFDM de Donges cuenta con más de treinta.*

1032. *El Comité también toma nota de la observación según la cual las ordenanzas respetaron el principio de proporcionalidad en la duración de las requisas. De este modo, la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. SIDPC 2010/303 del 22 de octubre de 2010 se aplicaba por seis días, a partir de su notificación (artículo 2), la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 187/DSCS/SIDPC del 24 de octubre de 2010 se aplicaba desde el lunes 25 de octubre de 2010 a las 6.00 horas hasta el martes 26 de octubre de 2010 a las 22.00 horas (artículo 2) y la última ordenanza de requisa núm. 188/DSCS/SIDPC dictada por el prefecto de Seine-et-Marne se aplicaba desde el martes 26 de octubre de 2010 a las 15.30 horas hasta el viernes 29 de octubre de 2010 a las 22.00 horas (artículo 2).*

1033. *El Comité toma nota de que, en opinión del Gobierno, el concepto de «servicios esenciales» no podría aplicarse a una situación de conflicto colectivo sin tener en cuenta las consecuencias de la huelga en la vida, la seguridad de la persona o la salud de una parte o de toda la población. Por lo tanto, según el Gobierno, las ordenanzas prefectorales de requisa dictadas en octubre de 2010 respetaban las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical porque la paralización total y prolongada del trabajo en el sector petrolero habría provocado perturbaciones en el abastecimiento de carburante para los servicios de seguridad y socorro, sectores esenciales en sentido estricto, planteando en consecuencia un riesgo para la seguridad y la salud de una parte de la población. El Gobierno indica que no es suficiente señalar que las instalaciones petroleras no figuran en la lista de «servicios esenciales» para suponer la irregularidad de las requisas cuestionadas.*

1034. *Sobre la calificación de la situación de octubre de 2010 como «circunstancia de la más alta gravedad», el Gobierno señala que la organización querellante basa su observación en la situación del aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle y de la región Ile-de-France, que motivaron en particular la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. 2010-303 para la requisa de trabajadores huelguistas en la refinería de Gargenville. El Gobierno indica*

que, en la práctica, las requisas prefectorales abarcaron un número limitado de sitios petroleros. De las 12 refinerías metropolitanas, sólo se pidió el retorno al trabajo de un número limitado de personal en dos de ellas. Para el Gobierno, resulta por lo tanto difícil considerar que estas requisas acabaron con toda la huelga, que además continuaba en los otros sitios petroleros. El Comité toma nota de que, en relación con la posición de la organización querellante que estima que el riesgo de disturbio en el aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle era infundado, que el abastecimiento de vehículos prioritarios no estaba amenazado y que los riesgos de congestión de las vías de circulación de la región debido a las dificultades para el abastecimiento de carburante en los puntos de distribución no eran evidentes, el Gobierno considera más bien que las decisiones de requisa prefectoral se tomaron con una perspectiva de anticipación de los riesgos de atentar contra el orden público, como lo permite el apartado 4° del artículo L. 2215-1 del CGCT, a fin de reducir posibles desórdenes causados por un bloqueo general y durable de los sitios petroleros metropolitanos. El Gobierno añade que la anticipación de los disturbios del orden público no permite, a posteriori, medir la magnitud de los desórdenes que las huelgas y los bloqueos hubiesen producido, porque su objetivo intrínseco era precisamente evitarlos. El Gobierno estima que no se justifica una comparación de situaciones imprevisibles que tuvieron repercusiones concretas e incontrolables con las repercusiones de las huelgas en el sector petrolero cuyas consecuencias anticiparon las ordenanzas prefectorales.

1035. *El Comité observa que, en cuanto a los alegatos de la organización querellante según las cuales el Gobierno no buscó otras soluciones a las requisas, sobre todo la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. 2010-303 que no habría establecido otras soluciones equivalentes a las que se pudieron tomar en el departamento de Eure donde se estableció una lista de vehículos prioritarios, el Gobierno informó que la ordenanza en cuestión no constituía una verdadera alternativa, porque su objetivo era el acceso al carburante y no al abastecimiento de puntos de distribución de carburante. Además, el Gobierno afirma que la situación de bloqueo general y persistente limitó las posibilidades de los prefectos para estipular otras soluciones que no fueran las requisas. Asimismo, el Comité toma nota de la precisión del Gobierno, según la cual las ordenanzas prefectorales de requisa de octubre de 2010 mencionaban expresamente la búsqueda de otras soluciones a las requisas para el abastecimiento de carburante y señalaban el carácter redhibitorio del bloqueo general y durable de los sitios petroleros concernidos. Al respecto, las ordenanzas dieron estricto cumplimiento al apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del CGCT según el cual: (...) cuando (...) el prefecto ya no dispone de los medios para continuar los objetivos por los que se le ha otorgado los poderes de policía, éste puede, por decisión motivada, requisar todo bien o servicio (...). Por lo tanto, el Gobierno recuerda que la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. SIDPC 2010-303 del 22 de octubre de 2010 justifica la requisa de trabajadores del sitio de Gargenville haciendo constar la huelga que afecta a los otros depósitos. Asimismo, la ordenanza prefectoral de Seine-et-Marne núm. 187/DSCS/SIDPC del 24 de octubre de 2010 subraya que la paralización de la producción de varias refinerías en Francia desde hace más de una semana impide el abastecimiento de las estaciones de servicio distribuidoras de carburante, de las cuales numerosas de ellas están en ruptura total de reservas y otras en grandes dificultades; que, en cuanto a la situación de escasez latente en todo el país, no se puede movilizar rápidamente ninguna otra fuente de abastecimiento en el departamento.*

1036. *A manera de introducción,, el Comité quiere señalar que 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 decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 521]. Sin embargo, ha reconocido que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones o incluso ser prohibido en los servicios esenciales 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. El Comité también quiere recordar que las instalaciones petroleras y más aún la producción, el transporte y la distribución de combustibles no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 587].*

1037. *El Comité recuerda además que: «el establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto 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; y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales» [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 606].*

1038. *Por cuanto se refiere a los motivos que originaron las ordenanzas prefectorales dictadas en octubre de 2010 y que son objeto de la presente queja, el Comité observa que su objetivo era mantener el orden público, y sobre todo prevenir los riesgos vinculados a la seguridad y la salubridad públicas. El Comité subraya que las decisiones de los tribunales administrativos, consultados en urgencia, validaron este análisis. El Comité observa además que las requisas abarcaban un alcance voluntariamente limitado en el tipo de trabajos requeridos, en el número de personas afectadas, así como en la duración de la movilización, para responder a la estricta necesidad de restablecer el orden público y no para entrabar más el derecho de huelga. Al respecto, el Comité puede considerar que la requisa de una parte de los trabajadores huelguistas para garantizar las necesidades de abastecimiento de vehículos prioritarios podría relacionarse con el establecimiento provisional de un servicio mínimo para responder a un trastorno del orden público que podría tener un impacto en la vida, la salud o la seguridad de la población.*

1039. *El Comité recuerda no obstante que en el establecimiento de estos servicios y el número de trabajadores que los garanticen, es importante que participen no sólo los poderes públicos sino también las organizaciones de empleadores y de trabajadores 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 razón de su escaso impacto, así como a disipar posibles impresiones de las organizaciones sindicales en el sentido de que una acción de huelga se ha visto frustrada en razón de servicios mínimos concebidos demasiado ampliamente y fijados unilateralmente [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 612]. Todo desacuerdo debería ser resuelto por un organismo independiente, como por ejemplo las autoridades judiciales, y no por el Gobierno. Al respecto, el Comité constata que, antes de que se tomaran las ordenanzas prefectorales de requisa, no se llevó a cabo ninguna negociación previa para determinar los servicios mínimos considerados como necesarios. Tomando nota de la precisión del Gobierno, según la cual las ordenanzas prefectorales de requisa de octubre de 2010 mencionaban expresamente la búsqueda de otras soluciones que no fueran las requisas para el abastecimiento de carburante y que señalaban el carácter redhibitorio del bloqueo general y durable de los sitios petroleros concernidos, el Comité lamenta que las autoridades no hayan buscado entablar negociaciones sobre la organización de los servicios mínimos con las organizaciones de trabajadores en huelga y los empleadores interesados, tanto aún cuanto que, según las informaciones suministradas, el conflicto que originó la paralización del trabajo no estaba comenzando.*

1040. *Además, por cuanto se refiere a los argumentos sobre la situación del aeropuerto Roissy-Charles de Gaulle, que motivó en particular la ordenanza prefectoral de Yvelines núm. 2010-303 para ordenar el reintegro al trabajo de trabajadores huelguistas de la*

refinería de Gargenville, el Comité toma nota de que la organización querellante se refirió a motivos de orden económico, mientras que el Gobierno presentó la situación como un riesgo contra la salubridad pública, la escasez de alojamiento y de alimentación, así como de disturbios. El Gobierno declaró también que las ordenanzas de requisa prefectoral se ubicaban en una perspectiva de anticipación para garantizar el orden público, de conformidad con el apartado 4.º del artículo L. 2215-1 del CGCT.

1041. *El Comité recuerda que, en el sector aeroportuario, sólo el control de tráfico aéreo puede considerarse como un servicio esencial que justifique una restricción del derecho de huelga. De esta manera, ni la distribución de petróleo para el funcionamiento del transporte aéreo ni el transporte en sí mismo se podrían considerar como servicios esenciales en el sentido estricto del término. Además, no se pueden invocar razones económicas para justificar las restricciones del derecho de huelga. Sin embargo, el Comité ya consideró que, en caso de paralización de un servicio no esencial en el sentido estricto del término de un sector de muy alta importancia del país — como puede ser el transporte de pasajeros y de mercancías —, se puede justificar la imposición de un servicio mínimo. Un servicio como éste podría también servir como solución de recambio posible en las situaciones en las que una limitación importante o una prohibición total de la huelga no se pueda justificar y en la que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la mayoría de los trabajadores, se pudiera contemplar para satisfacer las necesidades básicas de los usuarios o incluso la seguridad o el funcionamiento continuo de las instalaciones [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 607].*

1042. *En estas condiciones, y teniendo en cuenta que la requisa que impuso los servicios mínimos en los establecimientos petroleros no hace referencia a la participación de las partes interesadas, el Comité pide al Gobierno que, en el futuro, ante una situación de paralización de un servicio no esencial pero que justifique la imposición de un servicio mínimo de funcionamiento, favorezca la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores concernidas en este ejercicio, y que no recurra a la imposición de la medida de manera unilateral.*

Recomendación del Comité

1043. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la siguiente recomendación:***

> ***El Comité pide al Gobierno que, en el futuro, ante una situación de paralización de un servicio no esencial pero que justifique la imposición de un servicio mínimo de funcionamiento, favorezca la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores concernidas en este ejercicio, y que no recurra a la imposición de la medida de manera unilateral.***

CASO NÚM. 2838

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

Queja contra el Gobierno de Grecia presentada por
– la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)
– la Federación Panhelénica de la Gente de Mar (PNO) y
– la Confederación General del Trabajo de Grecia (GSEE)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno infringió sus derechos sindicales al emitir una orden de movilización general para poner fin a una huelga legítima

1044. La queja figura en una comunicación de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y de la Federación Panhelénica de la Gente de Mar (PNO) de febrero de 2011. En una comunicación de 4 de abril de 2011, las organizaciones querellantes proporcionan informaciones complementarias. Por comunicación de fecha 11 de abril de 2011, la Confederación General del Trabajo de Grecia (GSEE) se asocia a la queja.

1045. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 24 de mayo de 2011.

1046. Grecia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

1047. En su comunicación conjunta de febrero de 2011, la ITF y su organización afiliada, la PNO, el sindicato de la gente de mar más importante de Grecia, con 14 organizaciones incorporadas, señaló que el consejo ejecutivo de la PNO (tercer órgano en orden jerárquico de la Federación, siendo el primero el congreso y el segundo el consejo general), en su reunión de 26 de octubre de 2010, decidió presentar al Ministro de Asuntos Marítimos, Islas y Pesca y al Ministro de Empleo y Seguridad Social, así como a las asociaciones de armadores, las siguientes demandas (que ya se habían presentado en diciembre de 2009): el reclutamiento y la retención de jóvenes en la profesión marítima; la actualización de la educación marítima, mediante la readaptación y creación de escuelas para cada sector; la aplicación estricta por los servicios competentes del Ministerio de Asuntos Marítimos, Islas y Pesca de la legislación nacional, como por ejemplo la proporción durante diez meses de empleo, o el equivalente de horas, en el transporte marítimo de cabotaje; la absorción de todos los marinos desempleados; la agilización y finalización de los procedimientos para el establecimiento de un Fondo especial independiente de desempleo para la gente de mar de Grecia; la conclusión inmediata de convenios colectivos de trabajo satisfactorios; la cobertura por el presupuesto estatal de todas las prestaciones brindadas por los fondos de pensiones; el establecimiento de un calendario claro para el ajuste de las pensiones de la gente de mar al nivel del 80 por ciento del salario de la gente de mar en actividad; la duplicación de las prestaciones de los fondos de previsión para los oficiales y marineros; y el establecimiento de un régimen tributario para los marinos jubilados, que debería ser el mismo que para la gente de mar en servicio.

1048. Tras la notificación de esas reivindicaciones y el vencimiento del plazo, como lo prevé la legislación nacional pertinente, el consejo ejecutivo de la PNO se reunió el 15 de noviembre de 2010 y por votación secreta decidió realizar una huelga de veinticuatro horas en todos los puertos de Grecia, a partir del martes 23 de noviembre de 2010 a las 6 horas, con la posibilidad de una prolongación si fuera necesario.

1049. El 16 de noviembre de 2011, el consejo ejecutivo de la PNO emitió un comunicado de prensa para dar a conocer su propósito de lograr la satisfacción de las demandas antes mencionadas, y asignando prioridad absoluta a la conclusión de convenios colectivos de trabajo para las categorías de buques respecto de los cuales aún no se habían firmado tales acuerdos.

1050. Las organizaciones querellantes señalan asimismo que por invitación del Ministro de Asuntos Marítimos, Islas y Pesca, el 18 de noviembre de 2010 se celebró una reunión con la participación del consejo ejecutivo de la PNO y de la asociación de armadores interesada (EEN), pero que no se consiguieron progresos pues la parte empleadora no estaba dispuesta a firmar un convenio colectivo de trabajo fijando el mismo porcentaje de aumento para la gente de mar empleada en la navegación de cabotaje que el establecido en los convenios colectivos de trabajo aplicables a otros tipos de buques (2 por ciento).

1051. Según las partes querellantes, en el sector de los buques de pasaje existen tres convenios colectivos de trabajo que cubren diferentes tipos de buques, a saber: *a)* buques crucero de pasaje que navegan por el Mediterráneo; *b)* buques de pasaje de trasbordo rodado costero, y *c)* transbordadores de navegación interior. Por primera vez y para el tercer tipo de buques, se renovaron los convenios colectivos para 2010, con un 2 por ciento de aumento.

1052. Tras ulteriores decisiones del consejo ejecutivo de la PNO, la huelga se prolongó del 24 al 26 de noviembre de 2010, del 26 al 28 de noviembre de 2010 y por último, del 28 al 30 de noviembre de 2010.

1053. Las organizaciones querellantes señalan también que el Ministro de Asuntos Marítimos, Islas y Pesca, mediante una carta con referencia núm. 81/2010, de 26 de noviembre de 2010, pidió a la PNO que aportara la cantidad necesaria de personal de los buques para el transporte de personas y bienes por mar, a fin de hacer frente a las extraordinarias y cruciales necesidades de la sociedad, y formuló un llamamiento para una suspensión razonable de las medidas de fuerza.

1054. En respuesta a la carta antes mencionada, la PNO subrayó la discrepancia existente para caracterizar las particularmente extraordinarias y cruciales necesidades de la sociedad, y señaló además que no existe un órgano independiente con competencia para abordar tales casos, que cuente con la confianza de todas las partes interesadas.

1055. Las organizaciones querellantes también indican que, contrariamente a lo sucedido en el pasado en casos similares, no se había iniciado acción legal contra la PNO en relación con las huelgas, que se habían llevado a cabo dando cumplimiento a todos los requisitos de la legislación nacional y que tenían carácter legítimo.

1056. El 29 de noviembre de 2010, el Primer Ministro, en aplicación de una medida propuesta por el Ministro de Asuntos Marítimos, Islas y Pesca, expidió una orden de movilización civil para la gente de mar de Grecia, con vigencia a partir de las 20 horas del 29 de noviembre de 2010 y validez hasta nueva comunicación (es decir, por un período indeterminado), aplicable a las tripulaciones empleadas en los buques de pasaje de cabotaje.

1057. Según las organizaciones querellantes, la orden de movilización civil emitida por el Gobierno fue una evidente infracción de los Convenios núms. 87, 98 y 105, ratificados por Grecia, y de varias disposiciones incluidas en la legislación nacional, así como en instrumentos adoptados por la Unión Europea y el Consejo de Europa, todos los cuales consagran el ejercicio sin trabas de la libertad sindical. Constituyó asimismo un ataque al derecho a la libertad personal, reconocido en el artículo 5 de la Constitución de Grecia, así como al principio de la prohibición del trabajo obligatorio (artículo 22, 4), de la Constitución). Las organizaciones querellantes también subrayan las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (Convenio MLC, 2006) (artículo III – Principios y derechos fundamentales).

1058. Las organizaciones querellantes recuerdan asimismo el caso núm. 2212, que el Comité examinó en marzo de 2003 (330.º informe), y que se refiere a las mismas partes y a hechos semejantes. Las organizaciones querellantes subrayan que, entre otras cosas, el Comité opinó que las medidas unilaterales no conducían a unas relaciones laborales armoniosas y resultaban contrarias a los Convenios núms. 87 y 98, y pidió al Gobierno que se abstuviera de cualquier otra medida de ese tipo en el futuro. Por último, las organizaciones querellantes recuerdan que según el Comité, el transporte no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término y que, por consiguiente, el derecho de huelga en el sector no debería estar sujeto a prohibición.

1059. En su comunicación de fecha 4 de abril de 2011, las organizaciones querellantes presentaron copia de una resolución adoptada por unanimidad por el comité seccional de la gente de mar de la ITF y refrendado en marzo de 2011 por el grupo directivo del comité de prácticas equitativas de la Federación, en la que se denuncia la orden de movilización emitida por el Gobierno, al cual se le hace un llamamiento para que la revoque. Las organizaciones querellantes señalan además que la misma resolución fue adoptada unánimemente por el Grupo directivo sobre el transporte marítimo de la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF) y refrendada en la reunión de marzo de 2011 por el comité de la ETF de la Unión Europea.

1060. En su comunicación de fecha 11 de abril de 2011, la GSEE adhiere a la queja y subraya que, debido a la orden de movilización, ni la PNO, que está afiliada a la GSEE, ni sus organizaciones miembros y la gente de mar que ellas representan, pudieron participar en la huelga general declarada por la GSEE con el fin de salvaguardar y fomentar los intereses económicos y sindicales de todos los trabajadores, así como sus propios intereses en materia de trabajo y seguridad social.

B. Respuesta del Gobierno

1061. En una comunicación de fecha 24 de mayo de 2011, el Gobierno afirma que Grecia respeta plenamente los principios, derechos y obligaciones establecidos en los Convenios núms. 87, 98 y 105, todos los cuales ha ratificado. El Gobierno señala que, con arreglo a la ley núm. 3536/2007, se ha enmendado la legislación pertinente de modo que la convocatoria de servicios personales en tiempos de paz puede autorizarse únicamente para hacer frente a las necesidades de defensa del país o a una emergencia de carácter social contra cualquier tipo de desastre natural inminente o emergencia que pueda poner en peligro la salud pública. El Gobierno subraya también las disposiciones pertinentes de la Convención para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (1950) y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) que disponen que la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» no incluirá ningún servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad. El Gobierno considera que esa fue la situación que se planteó en Grecia, dando lugar a la movilización de los trabajadores del sector del transporte marítimo.

1062. El Gobierno declara además que las características geográficas de Grecia, y en especial su insularidad, determinan la importancia y necesidad del funcionamiento de un transporte de cabotaje insular a fin de satisfacer las necesidades vitales de gran parte de la población del país y que la vida normal y ordenada en las islas en general, la cual depende de la salud pública como elemento principal, está ligada de manera directa y decisiva al transporte marítimo durante todo el año. El Gobierno señala que los buques de pasaje, los buques de pasaje de transbordo rodado y los buques de carga de transbordo rodado (marina mercante) son los medios principales, y en algunos casos únicos para el transporte a las islas de alimentos, agua, medicinas y demás suministros, como combustible, y cuya carencia, como en general se sabe y reconoce, pone en peligro la salud pública. El Gobierno también señala que los buques mercantes contribuyen en gran medida al transporte de pacientes así como de personal médico a las unidades primarias y secundarias del sistema nacional de salud.

1063. El Gobierno recuerda que la huelga de la PNO tenía como finalidad principal elaborar y concluir convenios colectivos para determinadas categorías de buques, y más precisamente fijar el porcentaje de aumento que habrían de acordar los armadores. Recuerda asimismo, que el Estado no interviene en las negociaciones realizadas libremente entre los interlocutores sociales respecto de la determinación de las condiciones de trabajo y del salario de los trabajadores.

1064. El Gobierno subraya que la decisión de movilizar los servicios del personal de la gente de mar había sido adoptada tras seis días continuados de huelga, que evidentemente habían creado condiciones de riesgo para la salud pública. También hace hincapié en los esfuerzos realizados previamente por el Ministro de Asuntos Marítimos, Islas y Pesca, teniendo presentes las observaciones del Comité de Libertad Sindical en relación con el caso núm. 2506 (relativo a las mismas partes y a hechos semejantes): i) se envió una carta a la PNO y a las organizaciones de armadores competentes pidiéndoles que de manera inmediata procedieran a dialogar y negociar, a fin de establecer condiciones de trabajo y salarios mutuamente aceptables y de elaborar convenios colectivos relativos al trabajo en el sector marítimo; ii) se celebró una reunión con los representantes de la PNO y de la Asociación de Empresas Marítimas con vistas a mitigar la crisis y a lograr un acuerdo sobre el convenio colectivo relativo a la tripulación de los buques de pasaje de navegación costera; iii) se remitió una carta a la PNO solicitándole que pusiera a disposición la tripulación necesaria para el transporte de personas y bienes por vía marítima, a fin de satisfacer las necesidades urgentes o básicas de la sociedad en su conjunto; estas tripulaciones, sin embargo, no estuvieron disponibles; iv) se envió una comunicación invitando a las partes interesadas a iniciar inmediatamente el diálogo, con vistas a la conclusión de un convenio colectivo, de modo que pudiera ponerse fin a la huelga y resolverse los problemas causados por ella, y v) se celebró una reunión con el secretario general de la PNO y el presidente de la Asociación de Empresas Marítimas, a fin de encontrar una solución universalmente aceptada y de concluir el convenio colectivo, principal objetivo de la huelga de la PNO.

1065. El Gobierno señala que realmente se llevaron a cabo negociaciones en forma continua y permanente con los interlocutores sociales del sector marítimo, que nunca han cesado, y que continúan las consultas entre los interlocutores sociales competentes en la esfera de la marina mercante a fin de fijar las condiciones de trabajo mediante la conclusión de un acuerdo colectivo de trabajo para los buques de pasaje de navegación costera.

1066. Con respecto a algunas de las recomendaciones formuladas por el Comité en el caso núm. 2506, el Gobierno reitera sus observaciones acerca de su aplicación práctica y eficaz. Subraya que las decisiones relativas a la dotación de los buques no podría ser una cuestión sometida a consulta y aprobación y que, por el contrario, tales decisiones dependen de la aplicación de la ley (que se basa en las directrices formuladas y las exigencias establecidas

por los instrumentos internacionales, como el Convenio núm. 180 de la OIT y el Convenio MLC, 2006), que tienen por objeto la salvaguardia de la seguridad de los buques y de las personas a bordo de los mismos. El Gobierno señala también el hecho de que más de un armador utiliza buques que realizan navegación de cabotaje insular.

C. Conclusiones del Comité

1067. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegaciones de que el Gobierno violó los derechos sindicales de las organizaciones querellantes al emitir una orden de movilización con el propósito de poner fin a una huelga de carácter legal.*

1068. *El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, el 15 de noviembre de 2010, la PNO manifestó su intención de realizar huelgas rotatorias a partir del 23 de noviembre de 2010 con miras a la solución de problemas de larga data en materia de empleo y de seguridad social. El Comité entiende que esas reivindicaciones fueron dirigidas al Gobierno, ya que se referían, entre otras cuestiones, a la promoción del empleo de la gente de mar (entre ellas la aceleración y ultimación de los procedimientos para el establecimiento de un Fondo especial independiente de desempleo de la gente de mar de Grecia) y cuestiones de seguridad social (incluida la cobertura por el presupuesto del Estado de todas las prestaciones proporcionadas por los fondos de pensión). El Comité señala que, entre las varias demandas, se dio prioridad absoluta a la firma de convenios colectivos para las categorías de buques respecto de los cuales aún no se habían concluido tales acuerdos. En cumplimiento de decisiones posteriores del consejo ejecutivo de la PNO, la huelga continuó del 24 al 30 de noviembre de 2010. El 29 de noviembre de 2010, el Primer Ministro, llevando a la práctica una propuesta del Ministro de Asuntos Marítimos, Islas y Pesca, emitió una orden de movilización civil aplicable a toda la gente de mar de Grecia, con vigencia a partir de las 20 horas del 29 de noviembre de 2010 y validez hasta nueva indicación (o sea, por un período indeterminado), aplicable a la tripulación de los buques de pasaje de navegación costera.*

1069. *El Comité toma nota asimismo de que, según las organizaciones querellantes, y contrariamente a lo sucedido en el pasado con casos similares, no se adoptaron medidas legales contra la PNO en relación con las huelgas, que se habían convocado dando cumplimiento a todos los requisitos de la legislación nacional, y que tenía carácter legítimo. De acuerdo con las organizaciones querellantes, la movilización civil impuesta a los trabajadores en huelga, en el presente caso trabajadores marítimos, constituyó una clara violación de los Convenios núms. 87, 98 y 105, ratificados por Grecia, y de varias disposiciones de la legislación nacional, así como de instrumentos adoptados por la Unión Europea y el Consejo de Europa, todos los cuales consagran el ejercicio irrestricto de la libertad sindical, el derecho a la libertad personal y la prohibición del trabajo forzoso.*

1070. *Además, a partir de las comunicaciones de las organizaciones querellantes de fechas 4 y 11 de abril de 2011, el Comité tiene entendido que la orden de movilización civil no se había cancelado y que, por esta razón ni la PNO, ni sus organizaciones miembros y la gente de mar que representan, pudieron participar en las huelgas de carácter panhelénico convocadas por la GSEE y destinadas a salvaguardar y promover los intereses económicos y sindicales de todos los trabajadores, así como sus intereses en materia de empleo y seguridad social.*

1071. *El Comité toma nota de la afirmación del Gobierno de que, en virtud de las disposiciones de la ley núm. 3536/2007 se ha enmendado la legislación, de modo que en tiempos de paz la exigencia de servicios personales sólo podría ser impuesta para hacer frente a las necesidades de defensa del país o a una emergencia social frente a cualquier tipo de catástrofe natural inminente o emergencia que pudiera poner en peligro la salud pública.*

Según el Gobierno, esa es la situación que se planteó en Grecia, y dio como resultado la movilización de los trabajadores del sector del transporte marítimo.

1072. *El Comité observa también que el Gobierno declara que las características geográficas de Grecia y, en particular, su insularidad, determinan la importancia y la necesidad de un transporte de cabotaje insular sin trabas a fin de satisfacer las necesidades vitales de gran parte de la población del país y que la vida armoniosa y ordenada de las islas en general, que depende de la salud pública como elemento principal, está directa y decisivamente vinculada con el transporte marítimo durante todo el año. Según el Gobierno, los buques de pasaje, los buques transbordadores de carga rodada para pasajeros y los buques de carga rodada de la marina mercante son los principales, y en algunos casos, los únicos medios de transporte a las islas de alimentos, agua, medicamentos y demás suministros, tales como el combustible, cuya carencia pone en peligro la salud pública, y los buques mercantes contribuyen en gran medida al transporte de pacientes y de personal médico a las unidades primarias y secundarias del sistema nacional de salud.*

1073. *El Comité observa que el Gobierno subrayó que la decisión de movilizar a la gente de mar para la prestación de sus servicios se había tomado después de seis días continuos de huelga que habían creado claramente condiciones que ponían en riesgo la salud pública. También toma nota de los esfuerzos hechos por el Gobierno antes de adoptar esa medida, teniendo en cuenta las observaciones del Comité de Libertad Sindical respecto del caso núm. 2506, y en particular, de que el Ministro de Asuntos Marítimos, Islas y Pesca envió un carta a la PNO ya las organizaciones competentes de armadores en la que les pidió que procedieran a entablar diálogos y negociaciones con el fin de determinar unas condiciones mutuamente aceptables de trabajo y de remuneración, y de elaborar convenios colectivos sobre el trabajo en el sector marítimo, y que mantuvieran reuniones con representantes de ambos interlocutores sociales a fin de mitigar los efectos de la crisis. También se envió una carta a la PNO pidiéndole la disponibilidad de las tripulaciones necesarias para el transporte de personas y bienes por vía marítima, con miras a satisfacer las necesidades esenciales o básicas de la sociedad en su conjunto, pero tales tripulaciones no estuvieron disponibles.*

1074. *El Comité recuerda que al examinar el caso núm. 2506, relativo a las mismas partes y a hechos similares, había tomado nota con interés de una comunicación del Gobierno de fecha 2 de septiembre de 2008, en la que indicaba que el tema de los servicios mínimos se abordaría, en el caso de una huelga general en el sector del transporte marítimo, desde el momento de la notificación de la huelga hasta el de su realización, dada la dificultad de prever la amplitud de los servicios mínimos necesarios, que depende en gran medida de la época del año y de otros factores (353.er informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 304.ª reunión, marzo de 2009, párrafo 101). El Comité lamenta tomar nota de que de las indicaciones del Gobierno en relación con los esfuerzos realizados entre la notificación de la huelga y la decisión de volver al trabajo no se desprende que se haya llevado a cabo una verdadera negociación sobre el tema específico de los servicios mínimos que deben estar disponibles.*

1075. *Si bien toma debidamente nota de las reservas reiteradas por el Gobierno sobre la posibilidad práctica de los servicios mínimos que deben estar disponibles, y en particular de que la dotación de los buques está sujeta a reglamentación internacional, el Comité recuerda que el servicio mínimo puede estar relacionado con el número de cruces realizados diariamente, en vez de la dotación de los buques.*

1076. *El Comité subraya una vez más que, si bien en principio el servicio de transbordadores no constituye un servicio esencial, dadas las dificultades y molestias que la interrupción de esos servicios puede causar a los habitantes de las islas a lo largo de la costa, puede concluirse un acuerdo respecto de los servicios mínimos que deben prestarse en caso de*

huelga [véase ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 615]. De la misma manera, 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, y en caso de huelga puede justificarse la imposición de un servicio mínimo [****Recopilación,*** *op. cit., párrafo 621]. En general, 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 estrictamente necesarios, sino que también contribuye a garantizar que no tengan 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 debido a unos servicios mínimos concebidos demasiado ampliamente y fijados unilateralmente [****Recopilación,*** *op. cit., párrafo 612]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que toda definición de los servicios mínimos que se tienen que asegurar durante la huelga sea el resultado de negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector marítimo, en el entendimiento de que tales negociaciones podrían desarrollarse, si no es posible antes del comienzo de un conflicto, por lo menos entre la fecha de notificación de la huelga y su posible realización, sobre todo teniendo en cuenta la orden de movilización civil en vigor. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

1077. *Con respecto, en particular, a la orden de movilización general, el Comité toma nota con gran preocupación de que aparentemente aún seguía en vigor cuando se presentó la comunicación de la GSEE de fecha 11 de abril de 2011, en la que esa organización hacía hincapié en que, en razón de dicha orden de movilización civil, ni la PNO, ni sus organizaciones miembros y la gente de mar que representan, habían podido participar en la huelga panhelénica convocada por la GSEE. El Comité pide al Gobierno que envíe su respuesta sin demora a este alegato y que aclare si la orden de movilización civil emitida el 29 de noviembre de 2010 sigue en vigor. Si así es, el Comité considera que esta prolongada duración resulta desproporcionada y equivale a una denegación del derecho de huelga de la gente de mar, que contradice el Convenio núm. 87 ratificado por Grecia. A este respecto, el Comité subraya que el derecho de huelga es corolario intrínseco del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87 y que las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían en principio poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones políticas de carácter social y económico que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de niveles de vida [****Recopilación,*** *op. cit., párrafos 523 y 527]. Por lo tanto, el Comité urge al Gobierno a que, si aún no lo ha hecho, revoque la orden de movilización civil. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

1078. *El Comité recuerda asimismo que, al examinar el caso núm. 2506 había tomado nota con interés de la declaración del Gobierno relativa al establecimiento de una autoridad independiente responsable de la suspensión de una huelga por razones de seguridad nacional o de salud pública, y de que era favorable a tal iniciativa institucional, pero que sería necesario establecerla por ley (349.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 301.ª reunión, marzo de 2008, párrafo 123). El Comité lamenta tomar nota de que no existen indicaciones sobre el avance de esta iniciativa. El Comité se ve obligado a recordar que la responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional o de salud pública no debería corresponder al Gobierno, sino más bien a una autoridad independiente que cuente con la confianza de las partes interesadas [****Recopilación,*** *op. cit., párrafo 571]. El Comité urge al Gobierno a que adopte las*

medidas necesarias para garantizar que cualquier medida de suspensión general o de terminación de una huelga se decide de conformidad con este principio. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los avances a este respecto.

1079. *Por último, respecto de la lista de reivindicaciones presentadas por la PNO al Gobierno, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que las consultas continuas y permanentes con los interlocutores sociales del sector marítimo realmente se llevaron a cabo, que nunca ha cesado, y que continúan las consultas entre los interlocutores sociales competentes respecto de la marina mercante a fin de establecer condiciones de trabajo mediante la conclusión de convenios colectivos aplicables a los buques de pasaje de navegación costera. El Comité recuerda que es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible para llegar a un acuerdo, y que la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes [**Recopilación,** op. cit., párrafo 935]. El Comité también toma nota de que, el Gobierno señala que el Estado no interviene en las negociaciones libres entre los interlocutores sociales respecto de la determinación de las condiciones de trabajo y de los salarios de los trabajadores. No obstante, el Comité entiende que las demandas fueron dirigidas al Gobierno puesto que se referían, entre otras cosas, a la promoción del empleo de la gente de mar (incluida la aceleración y ultimación de los procedimientos para establecer un Fondo especial independiente de desempleo de la gente de mar de Grecia) y a cuestiones de seguridad social (entre ellas, la cobertura por el presupuesto del Estado de todas las prestaciones brindadas por los fondos de pensión). Tras hacer hincapié en que las demandas presentadas por la PNO son de larga data y que la ausencia de acuerdos sobre las mismas podría conducir a nuevos conflictos, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las negociaciones se llevan a cabo de buena fe y que las partes hacen todos los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

1080. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:***

a) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que toda definición de los servicios mínimos que se deben asegurar en caso de huelga sea el resultado de una negociación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector marítimo, en el entendimiento de que tales negociaciones habrán de tener lugar, si no es posible antes del comienzo de un conflicto, por lo menos entre la fecha de notificación de la huelga y su posible realización. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los avances a este respecto;

b) tomando nota con gran preocupación de que la orden de movilización civil aparentemente seguía estando en vigor al momento de la comunicación de la GSEE de fecha 11 de abril de 2011, en la cual esa organización subrayaba que, en razón de esa orden, ni la PNO ni sus organizaciones miembros y la gente de mar que representan habían podido participar en las huelgas generales panhelénicas convocadas por la GSEE, el Comité pide al Gobierno que responda sin demora a esta alegación y aclare si la orden de movilización civil de 20 de noviembre de 2010 sigue en vigor. Si este fuera el caso, el Comité considera que la prolongada duración de la orden de

movilización civil resulta desproporcionada y equivale a una denegación del derecho de huelga de la gente de mar, contraria al Convenio núm. 87 ratificado por Grecia y por consiguiente urge al Gobierno a que, si todavía no lo ha hecho, revoque la orden de movilización civil. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

c) lamentando tomar nota de que, si bien en el pasado se había declarado favorable al establecimiento de un órgano independiente con facultades para suspender una huelga por motivos de seguridad nacional o de salud pública, el Gobierno no había avanzado con tal iniciativa, el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la responsabilidad de suspender una huelga por razones de seguridad nacional o de salud pública no se reserva al Gobierno, sino más bien a una autoridad independiente que cuente con la confianza de las partes interesadas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los avances a este respecto, y

d) por último, tras tomar nota de la declaración del Gobierno de que continúan las consultas relativas a las demandas presentadas por la PNO, y subrayando que estas demandas son de larga data y que la falta de un acuerdo sobre las mismas podría conducir a nuevos conflictos, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las negociaciones se llevan a cabo de buena fe y de que todas las partes realizan los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los avances a este respecto.

CASO NÚM. 2361

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

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por
- **el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chinautla (SINTRAMUNICH)**
- **la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG)**
- **el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Migración (STDGM) y**
- **el Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil (SONSEC)**

Alegatos: negativa del Alcalde de Chinautla de negociar un pacto colectivo y despido de 14 afiliados y de un dirigente sindical; proceso de reorganización de las unidades del Ministerio de Educación con posibilidad de supresión de puestos con el objetivo de destruir al que opera

en dicho Ministerio; procedimiento de despido de un dirigente sindical sin autorización judicial por parte de la Dirección General de Migración; despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» a raíz de una reorganización ordenada por la Ministra de Educación, y promoción de acciones para despedir a todos los miembros del comité ejecutivo del sindicato

1081. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2011 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 360.º informe, párrafos 635-641, aprobado por el Consejo de Administración en su 311.ª reunión].

1082. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fecha 30 de mayo y 21 de septiembre de 2011.

1083. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

1084. En su examen anterior del caso el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 360.° informe del Comité, párrafo 641].

> El Comité lamenta tomar nota de que, pese a su llamamiento urgente, el Gobierno no ha proporcionado ninguna información por el que le urge a que dé sin más demora cumplimiento a las recomendaciones anteriores del Comité que se reproducen a continuación:
>
> — en cuanto a los alegatos sobre el despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» y la promoción de acciones para despedir a todos los miembros del comité ejecutivo del sindicato, en el marco de un proceso de reorganización por parte de la Ministra de Educación, el Comité urge una vez más al Gobierno a que informe si el despido afectó sólo a los trabajadores sindicalizados (dando cifras al respecto) o si el proceso de reorganización y consiguiente despido afectó también a los demás trabajadores de la institución concernida. El Comité pide asimismo al Gobierno que envíe una copia de la decisión de la Corte Constitucional que denegó el recurso de amparo incoado por el comité ejecutivo del sindicato;
>
> — en cuanto al conflicto económico-social en la municipalidad de Chinautla planteado ante la autoridad judicial, en el marco del cual se produjeron despidos de 14 afiliados al sindicato (que según el Gobierno se encontrarían trabajando todavía) y del dirigente sindical Sr. Marlon Vinicio Ávalos, el Comité urge al Gobierno a que informe sin demora sobre el estado del conflicto colectivo existente en la municipalidad de Chinautla y si se ha negociado colectivamente, si se ha reintegrado a los seis trabajadores respecto de los cuales se ha dictado sentencia y que envíe información sobre la situación de los demás trabajadores despedidos, incluido el Sr. Marlon Vinicio Ávalos, y
>
> — en cuanto a los alegatos de SITRAMUNICH relativos a que la municipalidad de Chiquimula ha despedido o ha solicitado la cancelación de contratos de trabajo a varios trabajadores (en particular, de los miembros del sindicato) y ha condicionado el pago de los salarios a la renuncia de los trabajadores, a pesar de la existencia de dos procesos judiciales sobre «conflicto colectivo de carácter económico y social» (emplazamiento para negociar) en virtud de los cuales toda terminación de contrato de trabajo debe ser autorizada por el juez, tomando nota de la designación de un Tribunal de Conciliación, el

Comité pide al Gobierno que se asegure que mientras sesiona dicho Tribunal no se produzcan en la municipalidad de Chiquimula nuevos despidos ni cancelaciones de contratos de los trabajadores ni se condicione el pago de los salarios a la renuncia de los trabajadores o a la firma de contratos a término fijo. El Comité pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias para el reintegro de aquellos trabajadores que fueron despedidos sin autorización del juez en incumplimiento de la decisión judicial de «emplazamiento para negociar» que prohíbe toda terminación de los contratos sin autorización judicial, con el pago de los salarios caídos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto así como de la decisión del Tribunal de Conciliación.

B. Respuesta del Gobierno

1085. En relación con el despido antisindical de 16 afiliados al Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Libros de Texto y Material Didáctico (CENALTEX), ordenado por la entonces Ministra de Educación, el Gobierno informa, por comunicación de fecha 30 de mayo y 21 de septiembre de 2011, que en 2004 la Ministra solicitó ante la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC) aprobación, con respecto al proceso de reorganización de las unidades que conformaban el Ministerio de Educación, en relación a poder optar por suprimir puestos que se consideraran innecesarios, sobre la base de la política de austeridad del gasto público que impulsaba el Gobierno, basado en los artículos 37, 38 y 82 de la Ley de Servicio Civil.

1086. Además, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación informa que «con opinión favorable de la ONSEC, contenida en el dictamen núm. 2004DJ-3352 de fecha 1.º de septiembre de 2004 y conforme al estudio realizado con fecha 29 de abril de 2005 por la Dirección General de Proyectos de Apoyo se estableció la necesidad de suprimir el Centro Nacional de Libros de Texto ʻJosé de Pineda Ibarraʼ y como consecuencia de ello se removió al personal que laboraba en ese entonces». Así también se acordó cancelar a cada ex servidor la indemnización y demás prestaciones de ley que en derecho corresponde y se observa que la actuación de las autoridades se encuentra ajustada a derecho.

1087. En relación con la recomendación del Comité relativa al número de trabajadores sindicalizados afectados por el despido, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación informa que dicha reorganización afectó en su totalidad a todo el personal que laboraba en el centro señalando también que «en ningún momento se consideró como represalias hacia los trabajadores del Centro Nacional de Libros de Texto «José de Pineda Ibarra», todo ello se suscitó derivado del estudio efectuado por la Dirección General de Proyectos de Apoyo, aprobado por la ONSEC, que determino que la entidad CENALTEX, ya no tenía utilidad y que por el contrario representaba una erogación innecesaria al presupuesto del Estado; por el que se procedió al cierre definitivo de la misma y el consiguiente pago del personal que laboraba». El Gobierno indica que se siguieron los procedimientos legalmente establecidos para dar por terminados los contratos de trabajo. Además, por comunicación de fecha 21 de septiembre de 2011, el Gobierno indica que la Corte de Constitucionalidad denegó el amparo solicitado por el Comité ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del CENALTEX (sentencia adjunta).

1088. En cuanto al conflicto económico-social en la municipalidad de Chinautla, el Gobierno informa que dentro de este conflicto colectivo se han presentado varias denuncias de despido y solicitud de reinstalación, y se ha resuelto, ordenando la inmediata reinstalación de los denunciantes y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde su despido hasta su efectiva reinstalación, imponiendo la multa respectiva a la parte patronal y haciendo las advertencias legales o apercibimientos cuando ha sido procedente. Con fecha 8 de octubre de 2010, se extendieron dos certificaciones las cuales fueron remitidas a la Fiscalía Distrital del ministerio público y al Juzgado Primero de Primera Instancia Penal y Delitos contra el Ambiente respectivamente, a solicitud de los

funcionarios respectivos. Haciéndose constar que no se ha entrado a discutir y negociar el nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo debido a que, por causas ajenas al juzgado, no se había integrado el Tribunal de Conciliación, el proceso está actualmente en trámite.

1089. Además, el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y de Familia y de Chiquimula informa que se emplazó a dicha municipalidad, a efecto de no tomar represalias en contra de los trabajadores, ni que se les impida el ejercicio de sus derechos. Se les hizo saber a las partes que en adelante toda terminación de contratos de trabajo en la municipalidad de Chiquimula debe ser autorizada por el juzgado, aun cuando se trate de trabajadores que no estén suscritos al pliego de peticiones. Se ordenó integrar el Tribunal de Conciliación, fijándole a la parte empleadora un plazo de veinticuatro horas, para nombrar una delegación negociadora y tres días para que rindiera informe sobre la negociación directa del pliego de peticiones, no habiendo cumplido la parte empleadora con lo ordenado. Se hace constar que no se ha entrado a discutir y negociar el nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo, debido a que, por causas ajenas al juzgado, no se ha integrado el Tribunal de Conciliación y actualmente se encuentra en trámite.

C. Conclusiones del Comité

1090. *El Comité recuerda que los alegatos pendientes en el presente caso se refieren al despido de 16 afiliados del Sindicato de Trabajadores de Libros de Texto y Material Didáctico «José de Pineda Ibarra» a raíz de una reorganización ordenada por la Ministra de Educación, y promoción de acciones para despedir a todos los miembros del comité ejecutivo del sindicato; la negativa del alcalde de Chinautla de negociar un pacto colectivo y despido de 14 afiliados y de un dirigente sindical; y la cancelación de contratos de trabajo a varios trabajadores por parte de la municipalidad de Chiquimula.*

1091. *El Comité toma nota de que, en relación con el despido antisindical de 16 afiliados al Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Libros de Texto y Material Didáctico (CENALTEX), ordenado por la entonces Ministra de Educación, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación informa que: 1) dicha reorganización afectó a todo el personal que laboraba en el centro y no se trató de una represalia; 2) todo ello deriva del estudio efectuado por la Dirección General de Proyectos de Apoyo, aprobado por la ONSEC, que determino que la entidad CENALTEX, ya no tenía utilidad sobre la base de la política de austeridad del gasto público que impulsaba el Gobierno, y 3) se acordó cancelar a cada servidor la indemnización y demás prestaciones de ley que en derecho corresponde, y 4) la Corte de Constitucionalidad denegó el amparo solicitado por el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores del CENALTEX. El Comité subraya que si bien no le corresponde pronunciarse sobre las medidas económicas que un gobierno, puede juzgar útiles en una situación difícil para el país, considera, sin embargo, que al adoptar decisiones que acarrean 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* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 1085]. Tratándose de despidos de carácter económicos que se produjeron en 2004, ya que afectaron a todo el personal del CENALTEX y no de despidos antisindicales, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

1092. *En cuanto al conflicto económico-social en la municipalidad de Chinautla, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que: 1) se han resuelto las denuncias de despido ordenándose la inmediata reinstalación de los denunciantes y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde su despido hasta su efectiva reinstalación, y 2) se extendieron dos certificaciones las cuales fueron remitidas a la Fiscalía Distrital del ministerio público y al Juzgado Primero de Primera Instancia Penal y Delitos contra el Ambiente respectivamente, y el proceso se encuentra en trámite.*

1093. *En cuanto al conflicto en la municipalidad de Chiquimula, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) se emplazó a la municipalidad a efecto de no tomar represalias en contra de los trabajadores, ni que se les impida el ejercicio de sus derechos; 2) se les hizo saber a las partes que en adelante toda terminación de contratos de trabajo en la municipalidad de Chiquimula debe ser autorizada por el juzgado; 3) se ordenó integrar el Tribunal de Conciliación, fijándole a la parte empleadora un plazo de veinticuatro horas, para nombrar una delegación negociadora y tres días para que rindiera informe sobre la negociación directa del pliego de peticiones, y 4) la parte empleadora no cumplió con lo ordenado y el proceso se encuentra en trámite.*

1094. *En relación con el reintegro de los seis trabajadores del municipio de Chinautla, respecto de los cuales se había dictado sentencia y la situación de los demás trabajadores despedidos, incluido el dirigente sindical Sr. Marlon Vinicio Ávalos, el Comité toma nota con interés de la indicación del Gobierno según la cual se han resuelto las denuncias de despido ordenándose la inmediata reinstalación de los denunciantes y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde su despido hasta su efectiva reinstalación. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno informa que se extendieron dos certificaciones las cuales fueron remitidas a la Fiscalía Distrital del ministerio público y al Juzgado Primero de Primera Instancia Penal y Delitos contra el Ambiente respectivamente, y el proceso se encuentra en trámite. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

1095. *En relación con los alegatos de SITRAMUNICH relativos a que la municipalidad de Chiquimula ha despedido o ha solicitado la cancelación de contratos de trabajo a varios trabajadores (en particular, de los miembros del sindicato) y ha condicionado el pago de los salarios a la renuncia de los trabajadores, a pesar de la existencia de dos procesos judiciales sobre «conflicto colectivo de carácter económico y social», el Comité recuerda que había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para el reintegro de aquellos trabajadores que fueron despedidos sin autorización del juez en incumplimiento de la decisión judicial de «emplazamiento para negociar» que prohíbe toda terminación de los contratos sin autorización judicial, con el pago de los salarios caídos y que lo mantuviera informado al respecto así como de la decisión del Tribunal de Conciliación. El Comité lamenta observar que el Gobierno no ha enviado las informaciones solicitadas. El Comité pide al Gobierno que indique sin demora si los trabajadores que fueron despedidos sin autorización del juez han sido efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo con el pago de los salarios caídos y otras prestaciones legales.*

1096. *En relación con la negociación colectiva entre la municipalidad de Chiquimula y el SINTRAMUNICH, el Comité observa que, según el Gobierno, se ordenó integrar el Tribunal de Conciliación, fijándole a la parte empleadora un plazo de veinticuatro horas, para nombrar una delegación negociadora y tres días para que rindiera informe sobre la negociación directa del pliego de peticiones, y la parte empleadora no cumplió con lo ordenado por lo que el proceso se encuentra en trámite. El Comité subraya que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud reciproca de las partes y de su confianza mutua. Este principio supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones*

*[véase **Recopilación,** op. cit., párrafos 936 y 937]. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del curso dado a la negociación del pliego de peticiones y que transmita copia de la decisión dictada por el Tribunal de Conciliación.*

Recomendaciones del Comité

1097. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:***

a) en relación con el conflicto colectivo en el municipio de Chinautla, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que se extendieron dos certificaciones las cuales fueron remitidas a la Fiscalía Distrital del ministerio público y al Juzgado Primero de Primera Instancia Penal y Delitos contra el Ambiente respectivamente, y el proceso se encuentra en trámite. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

b) en relación con los alegatos de SITRAMUNICH relativos a que la municipalidad de Chiquimula ha despedido o ha solicitado la cancelación de contratos de trabajo a varios trabajadores (en particular, de los miembros del sindicato) y ha condicionado el pago de los salarios a la renuncia de los trabajadores, a pesar de la existencia de dos procesos judiciales sobre «conflicto colectivo de carácter económico y social», el Comité recuerda que había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para el reintegro de aquellos trabajadores que fueron despedidos sin autorización del juez en incumplimiento de la decisión judicial de «emplazamiento para negociar» que prohíbe toda terminación de los contratos sin autorización judicial, con el pago de los salarios caídos y que lo mantuviera informado al respecto así como de la decisión del Tribunal de Conciliación. El Comité pide al Gobierno que indique sin demora si los trabajadores que fueron despedidos sin autorización del juez han sido efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo con el pago de los salarios caídos y otras prestaciones legales, y

c) en relación con la negociación colectiva entre la municipalidad de Chiquimula y el SINTRAMUNICH, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del curso dado a la negociación directa del pliego de peticiones y que transmita copia de la decisión dictada por el Tribunal de Conciliación.

CASO NÚM. 2708

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por
el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino (MSICG)
representado por las siguientes organizaciones:
– el Comité Campesino del Altiplano (CCDA)
– la Confederación Central General de Guatemala (CGTG)
– la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG)
– la Coordinadora Nacional Sindical Popular (CNSP)
– el Frente Nacional de Lucha en Defensa de los Servicios Públicos y Recursos Naturales (FNL) y
– la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA)
apoyada por
la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: injerencia de las autoridades en los asuntos internos de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA)

1098. La queja fue presentada por el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino (MSICG) representado por la siguientes organizaciones: el Comité Campesino del Altiplano (CCDA), la Confederación Central General de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), la Coordinadora Nacional Sindical Popular (CNSP), el Frente Nacional de Lucha en Defensa de los Servicios Públicos y Recursos Naturales (FNL) y la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), en una comunicación de fecha 20 de abril de 2009. La Confederación Sindical Internacional se asoció a la queja por comunicaciones de fecha 27 de agosto de 2009 y 17 de febrero de 2010.

1099. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 14 de junio de 2011.

1100. Una Misión — propuesta por la Comisión de Aplicación de Normas durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2010 — visitó Guatemala del 9 al 14 de mayo de 2011 y recabó informaciones adicionales por parte del Gobierno (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) y de los interlocutores sociales (UNSITRAGUA-histórica).

1101. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1102. En su comunicación de fecha 20 de abril de 2009, la organización querellante informa que el 12 de diciembre de 2008 la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA-histórica) realizó la asamblea de elección de los miembros de su dirección nacional para el período comprendido del 22 de diciembre de 2008 al 21 de diciembre de 2010. Durante dicha elección, Daniel Eduardo Vásquez Cisneros, coordinador de relaciones internacionales, y Julia Amparo Lotán Garzona, coordinadora

adjunta de finanzas, no fueron reelegidos. El MSICG indica que entre las razones por las que no se eligieron los sindicalistas antes mencionados, figura la asignación de salarios mediante la creación de nuevas plazas con las que se favorecieron personalmente, sin el acuerdo de la junta de coordinadores ni la aprobación de la asamblea de representantes o la asamblea general de UNSITRAGUA.

1103. Además, la organización querellante indica que el 23 de diciembre de 2008, cuando la nueva junta de coordinadores y subcoordinadores tomó posesión de sus cargos, acordó dejar sin efecto las plazas creadas para favorecer a algunos dirigentes dentro de la central, ya que la creación de las mismas no tenía el aval de la junta de coordinadores ni había sido consultada con los diferentes órganos de toma de decisiones de UNSITRAGUA, y mantenerlas, significaba sacrificar un buen porcentaje de las actividades sindicales de la central. Esta decisión fue comunicada a Daniel Eduardo Vásquez Cisneros y a Julia Amparo Lotán Garzona quienes, a pesar de la manera anómala en que se habían asignado salarios y a efectos de cumplir con la legislación guatemalteca, recibieron el pago de todas las prestaciones previstas en la legislación laboral.

1104. Según la organización querellante, los sindicalistas antes mencionados tenían en su poder algunas sumas de dinero que se les entregaron para la realización de las actividades de la central sindical, las contraseñas de administración del sitio oficial de la central, la contraseña de la cuenta de correo y equipo propiedad de la central. Al serles comunicada la decisión de la junta de coordinadores, propusieron mantener los salarios que se habían asignado de manera unilateral, lo cual no fue aceptado por la dirección de UNSITRAGUA debido a la falta de recursos para ello y al hecho de que dichos salarios fueron asignados anómalamente. Los sindicalistas se comprometieron a informar de las actividades realizadas y liquidar los recursos que se les habían dado, así como a entregar las contraseñas de la cuenta de correo y de la administración del sitio de la organización y el equipo, lo cual no hicieron.

1105. La organización querellante indica que el 6 de enero de 2009, los sindicalistas se presentaron en la sede de la organización junto a un notario con la finalidad de que éste constate un despido indirecto. Entraron en la sede sin autorización para realizar las diligencias. Siendo por la hora imposible llamar a un inspector del trabajo y, ante el riesgo de que el notario haga constar extremos falsos en el acta que levantaba, los responsables de UNSITRAGUA decidieron pedir a la policía nacional civil el acompañamiento de dos agentes a efecto de que constataran que su petición para que los sindicalistas salgan de la sede se hizo sin violencia. Después de este acontecimiento, la junta de coordinadores fue citada ante la Inspección General del Trabajo para constatar un supuesto despido indirecto. La junta informó que Daniel Eduardo Vásquez Cisneros y Julia Amparo Lotán Garzona eran dirigentes que no fueron reelectos por los sindicatos y que se les hizo el pago de las prestaciones laborales por el tiempo en el cual gozaron de salario. La organización querellante manifiesta que, paralelo a esto, tanto la cuenta de correo como el sitio web eran utilizados por los dos sindicalistas para desprestigiar a la organización y a algunos dirigentes de la misma.

1106. La organización querellante añade que en la segunda quincena de febrero de 2008, UNSITRAGUA se enteró de manera extraoficial de que se había iniciado un proceso de inscripción de una federación sindical con su misma denominación social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pese a reconocer a UNSITRAGUA como contraparte sindical desde hace ya más de veinte años, no le notificó tal situación, con lo cual se impidió el acceso a las acciones legales correspondientes. Según la organización querellante, este proceso de creación de una organización paralela — impulsado por Daniel Eduardo Vásquez Cisneros y Julia Amparo Lotán Garzona como parte de una estrategia contra las organizaciones que conforman el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG) y en el marco de los esfuerzos por crear una confederación

sindical pro gobiernista — fue iniciado por cuatro sindicatos afiliados a UNSITRAGUA. UNSITRAGUA-histórica decidió crear una federación con su misma denominación social a efecto de resguardarla.

1107. La organización querellante subraya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social — pese a no haber notificado a UNSITRAGUA la existencia de un proceso de inscripción de su denominación social y de vicios constitutivos en la creación de la organización paralela — lejos de actuar apegado a derecho rechazando la solicitud de inscripción por no haber comparecido el mínimo de cuatro sindicatos activos que requiere el Código del Trabajo, le otorgó al proceso paralelo la posibilidad de adherir más sindicatos, aun cuando el acto constitutivo es un acto indivisible. Esta posición ha sido mantenida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a pesar de que, tanto UNSITRAGUA-histórica como la organización querellante, le hayan demostrado irregularidades y solicitado ajustar a derecho su actuación. Además, aunque el proceso de inscripción impulsado por UNSITRAGUA haya cumplido con los requisitos legales, sigue sin ser registrado.

1108. La organización querellante manifiesta que el 3 de abril de 2009, los miembros de la junta de coordinadores y subcoordinadores de UNSITRAGUA fueron informados de que habían sido rechazados algunos cheques girados desde las cuentas en que sus patronos depositan sus salarios y del rechazo de algunos cheques girados por la organización. Se consultó a las instituciones bancarias respecto a las razones de tales rechazos quienes les informaron que ello se debía a un embargo precautorio decretado por la Jueza Primera de Trabajo y Previsión Social — dentro del juicio ordinario laboral iniciado por Daniel Eduardo Vásquez Cisneros reclamando el pago de prestaciones laborales por todo el tiempo que fue dirigente de UNSITRAGUA, quien pidió además el arraigo de todos los dirigentes con la finalidad de anular internacionalmente la presencia de la central en eventos a la cual fuere invitada. Esta medida paraliza financieramente a UNSITRAGUA-histórica, dañando el desarrollo de sus actividades sindicales y afectando de manera directa a los miembros de su dirigencia nacional y sus respectivas familias toda vez que dichas medidas implican el embargo de la totalidad de los salarios que devengan en sus centros de trabajo.

1109. La organización querellante señala que, ante esta situación, UNSITRAGUA-histórica presentó a la Jueza Primera de Trabajo y Previsión Social una solicitud de levantamiento de los embargos ordenados demostrando, más allá del impacto de la decisión sobre el sindicato y sus afiliados, que Daniel Eduardo Vásquez Cisneros no tenía la calidad de trabajador sino de dirigente de la central y que el dirigente solamente percibió un salario de UNSITRAGUA durante el año 2008. Además, se demostró que las prestaciones por dicho período ya habían sido pagadas y aceptadas por el demandante. A pesar de esto, la jueza se negó a levantar los embargos decretados manteniendo la afección contra las actividades sindicales de UNSITRAGUA y contra los dirigentes y sus familias.

1110. La organización querellante subraya que resulta evidente que, tanto el apoyo tácito dado por el Ministerio de Trabajo al paralelismo ejecutado contra UNSITRAGUA-histórica como la afección deliberada de los recursos financieros de la central y de los medios de subsistencia de sus dirigentes y de sus familias, constituyen actos de intervención directa mediante los cuales el Gobierno favorece el esfuerzo paralelo dentro de una estrategia definida para impedir las actividades sindicales de UNSITRAGUA e impulsar la creación de una organización favorable al Gobierno.

B. Respuesta del Gobierno

1111. En su comunicación de fecha 14 de junio de 2011, el Gobierno informa que la Dirección General de Trabajo no se injiere en los asuntos internos de los sindicatos, de las federaciones y de las confederaciones del país. Las diferencias ocurridas en los dos grupos

que han reclamado el nombre de UNSITRAGUA se deben a un conflicto surgido entre los integrantes y ex integrantes de los mismos.

1112. Por su parte, la Dirección General del Trabajo indica que la organización inscrita con el nombre de Federación Sindical UNSITRAGUA presentó la solicitud de constitución de su entidad federativa el 28 de enero de 2009, mientras que el segundo expediente (presentado por UNSITRAGUA-histórica) fue presentado el 3 de febrero de 2009, es decir seis días después que el primero. El primer expediente fue identificado bajo el núm. 08-2009 y el segundo con el núm. 10-2009. Después del análisis de los expedientes y de las actuaciones de los mismo, la Dirección General de Trabajo concluyó que se cumplió con el debido proceso y se llenaron todos los requisitos legales establecidos en el Convenio núm. 87, así como en los artículos 206 a 234 del Código del Trabajo.

C. Conclusiones del Comité

1113. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega la injerencia de las autoridades (Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Jueza Primera de Trabajo y Previsión Social) en los asuntos internos de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA-histórica), favoreciendo uno de los bloques resultantes de la escisión que se produjo al interior de esta organización en 2008. Según se desprende de los alegatos, ambos bloques pretenden mantener la denominación social UNSITRAGUA y probablemente las propiedades sindicales.*

1114. *El Comité toma nota de las declaraciones de la organización querellante según las cuales: 1) el 12 de diciembre de 2008, UNSITRAGUA-histórica realizó la asamblea de elección de los miembros de su dirección nacional para el período comprendido del 22 de diciembre de 2008 al 21 de diciembre de 2010; 2) Daniel Eduardo Vásquez Cisneros, coordinador de relaciones internacionales, y Julia Amparo Lotán Garzona, coordinadora adjunta de finanzas, no fueron reelegidos (según los alegatos, los dos sindicalistas se habían asignado salarios mediante la creación de nuevas plazas con las que se favorecieron personalmente, sin el acuerdo de la junta de coordinadores ni de la asamblea de representantes o de la asamblea general del sindicato), y 3) ambos sindicalistas tenían en su poder algunas sumas de dinero, las contraseñas de administración del sitio oficial de la central, la contraseña de la cuenta de correo y equipo propiedad de la central pero estos bienes, sumas e informaciones no fueron entregadas de nuevo a la organización.*

1115. *En relación con la alegada injerencia del Gobierno en los asuntos internos de UNSITRAGUA, el Comité toma nota de que según los alegatos, los mencionados sindicalistas (Daniel Eduardo Vásquez Cisneros y Julia Amparo Lotán Garzona) se presentaron en la sede de la organización junto a un notario con la finalidad de que éste constate un despido indirecto. Ante esta situación, los responsables de la organización sindical mencionada pidieron a la policía nacional civil el acompañamiento de dos agentes a efecto de que constataran que la petición de que los sindicalistas salieran de la sede sindical se hizo sin violencia. Por otra parte, según los alegatos, algunos sindicatos afiliados a UNSITRAGUA-histórica iniciaron un proceso de inscripción de una federación sindical con su misma denominación social sin que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social informe a la organización. Ante esto, la UNSITRAGUA-histórica decidió crear una federación con su misma denominación social a efecto de resguardarla pero a pesar de haber respetado las disposiciones legales para su constitución, la federación sigue sin ser registrada por las autoridades (cabe señalar que la organización UNSITRAGUA, a pesar de funcionar en la práctica desde hace numerosos años, no había pedido su registro hasta aquel momento).*

1116. *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lejos de actuar apegado a derecho favoreció el proceso paralelo iniciado*

por Daniel Eduardo Vásquez Cisneros y Julia Amparo Lotán Garzona. Además, la Jueza Primera de Trabajo y Previsión Social decretó un embargo precautorio, dentro del juicio ordinario laboral iniciado por Daniel Eduardo Vásquez Cisneros — reclamando el pago de prestaciones laborales por todo el tiempo que fue dirigente de UNSITRAGUA y el arraigo de todos los dirigentes con la finalidad de anular internacionalmente la presencia de la central en eventos a la cual fuere invitada —, paralizando financieramente a UNSITRAGUA-histórica, dañando el desarrollo de sus actividades sindicales y afectando de manera directa a los miembros de su dirigencia nacional y sus respectivas familias. La misma jueza rechazó la solicitud de levantamiento del embargo a pesar de que UNSITRAGUA-histórica haya probado que ya habían sido pagadas y aceptadas por el demandante.

1117. *Por otra parte, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la Dirección General del Trabajo no se injiere en los asuntos internos de los sindicatos, de las federaciones y de las confederaciones del país, debiéndose las diferencias ocurridas en los dos grupos que han reclamado el nombre de UNSITRAGUA a un conflicto surgido entre los integrantes y ex integrantes según la Dirección General del Trabajo, y que después del análisis de las solicitudes y de las actuaciones que tuvieron lugar en este marco, la Dirección General del Trabajo concluyó que se cumplió con el debido proceso y se llenaron todos los requisitos legales.*

1118. *El Comité observa sin embargo que, según la organización querellante, la alegada injerencia del Gobierno se evidencia tanto por el apoyo tácito dado por el Ministerio de Trabajo al paralelismo ejecutado contra UNSITRAGUA-histórica, como por la afección deliberada de los recursos financieros de la central y de los medios de subsistencia de sus dirigentes y de sus familias. A este respecto, el Comité recuerda que el respeto de los principios de la 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 [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición 2006, párrafo 859]. El Comité urge al Gobierno a que envíe observaciones detalladas en relación con los alegados actos de injerencia y que envíe toda sentencia que se haya dictado en relación con la acción judicial interpuesta por el Sr. Vásquez Cisneros.*

1119. *En relación con la escisión que tuvo lugar en la organización UNSITRAGUA, el Comité toma nota de las informaciones recabadas durante la Misión propuesta por la Comisión de Aplicación de Normas durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2010 y llevada a cabo por una personalidad independiente (ex fiscal general de Colombia) que tuvo lugar en mayo de 2011 y que entre otros temas se ocupó de la cuestión del registro y de la no integración de UNSITRAGUA y otras organizaciones en la Comisión Tripartita Nacional. En particular, el Comité toma nota de que, según el informe de esta misión: 1) UNSITRAGUA-histórica no se opone al registro de la Federación Sindical UNSITRAGUA y que según ciertas autoridades del Ministerio de Trabajo, el trámite de inscripción de UNSITRAGUA-histórica está todavía abierto; 2) UNSITRAGUA histórica se encuentra en el proceso de creación de una confederación, y 3) el Gobierno la excluye de todos los espacios bipartitos o tripartitos. El Comité toma nota de que, a su juicio, en la Comisión Tripartita Nacional deberían estar todas las organizaciones sindicales representativas. El criterio de la falta de registro para excluir a UNSITRAGUA-histórica no puede aplicarse ya que otras organizaciones tampoco están registradas e integran la Comisión.*

1120. *El Comité toma nota asimismo de que según el mismo informe, el Ministerio de Trabajo y Protección Social precisó además que: 1) prevalece la primera solicitud y que el trámite de inscripción duró seis meses debido a la necesidad de examinar todos los documentos que se presentaron; 2) el expediente presentado por la UNSITRAGUA-histórica se encuentra abierto pero inactivo desde hace un año y medio; 3) sería oportuno empezar el*

trámite desde cero subsanando los defectos legales constatados, principalmente la denominación de la organización y la posibilidad de afiliación directa de los trabajadores y no sólo de los sindicatos. Por último, el Comité toma nota de que la Federación Sindical UNSITRAGUA (organización inscrita) declaró que: 1) la escisión fue necesaria debido a que UNSITRAGUA había perdido su naturaleza sindical — en gran parte debido a la contribución económica internacional — y estaba controlada por un grupo de funcionarios de la oficina jurídica; 2) hubo una nueva escisión en 2010 y algunos dirigentes se fueron con la organización querellante; y 3) no se descarta una nueva reunificación dado que consideran que es vital la unidad del movimiento sindical. Habida cuenta de estas informaciones, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación acerca del registro de la UNSITRAGUA-histórica y que asegure que el registro de esta organización se realice sin trabas.

1121. *En relación con la información según la cual el Gobierno excluye UNSITRAGUA-histórica de todos los espacios bipartitos o tripartitos, en particular de la Comisión Tripartita Nacional, el Comité toma nota de que, según las conclusiones del informe de misión relativas al diálogo social, la Misión llamó la atención de las autoridades sobre la necesidad de que se integre en dicha comisión a las organizaciones excluidas ya que un diálogo tripartito sin un sector esencial del movimiento sindical no puede cumplir adecuadamente con su objetivo. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se incluya a la UNSITRAGUA-histórica en la Comisión Tripartita Nacional y que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

1122. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité urge al Gobierno a que envíe observaciones detalladas en relación con los alegados actos de injerencia del Gobierno en los asuntos internos de UNSITRAGUA-histórica. Además, el Comité pide al Gobierno que envíe toda sentencia que se haya dictado en relación con la acción judicial interpuesta por el Sr. Vásquez Cisneros;

b) en relación con la escisión que tuvo lugar en la organización UNSITRAGUA, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación acerca del registro de la UNSITRAGUA-histórica y que asegure que el registro de esta organización se realice sin trabas, y

c) en relación con el alegato según el cual el Gobierno excluye UNSITRAGUA-histórica de todos los espacios bipartitos o tripartitos, en particular de la Comisión Tripartita Nacional, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se incluya a la organización en la mencionada Comisión Tripartita Nacional y que le mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2794

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Kiribati presentada por el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC)

Alegatos: la organización querellante alega la infracción del derecho de huelga en el sector de la educación

1123. La queja figura en una comunicación del Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) de fecha 17 de junio de 2010.

1124. En su comunicación de 22 de julio de 2010, el Gobierno indicó que estaba examinando la queja y que en breve plazo remitiría su opinión y sus observaciones de conformidad con los procedimientos establecidos.

1125. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de mayo-junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que indicaba que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración (1972), podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido en los plazos señalados. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

1126. Kiribati ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1127. En su comunicación de 17 de junio de 2010, el KTUC alega que el Gobierno violó el derecho de huelga del Sindicato de Docentes de Kiribati (KUT) al declarar ilegal la huelga pacífica de cuatro días de duración, en la que participaron más de 200 docentes del 4 al 7 de diciembre de 2009 y, obrando en consecuencia, procedió a sancionar o despedir de manera improcedente a los afiliados del sindicato que hicieron huelga.

1128. El KTUC alega que el conflicto sindical, entre el Ministerio de Educación, la Oficina de la Función Pública y el KUT, que condujo a la huelga, se relaciona con el hecho de que el sindicato considera urgente negociar un nuevo convenio colectivo independiente con el propósito de mejorar la calidad efectiva de las condiciones de empleo de los docentes y la calidad y las normas efectivas de la profesión docente.

1129. Según el KTUC, la huelga del KUT era legal puesto que era conforme a todos los requisitos legales previstos en el Código de Relaciones Laborales: i) el conflicto sindical se sometió oficialmente al Ministro de Trabajo por carta de 24 de septiembre de 2009 (artículo 7, 1) del Código de Relaciones Laborales); ii) el 2 de octubre de 2009, en nombre del Ministro, el Secretario decidió remitir, en virtud del artículo 9, 1), *a)* del Código de Relaciones Laborales, el conflicto a las partes a fin de que prosiguieran las negociaciones; iii) inmediatamente, el 9 de octubre de 2009, el KUT informó al Ministro que la vía

elegida era inoperante y pidió al Ministro que tomara las medidas previstas en el artículo 9, 1), a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 del Código de Relaciones Laborales; iv) el Ministro no informó al KUT en el plazo de siete días previsto que se proponía dar otro paso con arreglo al artículo 9, 1) (artículo 10, 2)); v) por consiguiente, de conformidad con el artículo 10, 2), se consideraban agotados los procedimientos prescritos por el Código de Relaciones Laborales para la solución de conflictos y, en consecuencia, el KUT podía ir a la huelga, en virtud de los párrafos 1) y 2) del artículo 27 del Código de Relaciones Laborales.

1130. En un esfuerzo por llegar a un acuerdo, si bien los procedimientos prescritos por el Código de Relaciones Laborales para la solución de conflictos laborales ya se habían agotado, el KUT aceptó reunirse con el Ministro de Trabajo y la Oficina de la Función Pública los días 10 y 17 de noviembre de 2011. Durante estas reuniones, no se llegó a ningún acuerdo. En esa ocasión, el KUT recordó a las partes que el procedimiento de solución de conflictos ya se había agotado. En un último esfuerzo para encontrar una solución, si bien no era un requisito previo con arreglo al Código de Relaciones Laborales , el 25 de noviembre de 2009, el KUT envió una carta al Presidente Anote Tong en la que le pedía que confirmara su decisión definitiva por escrito a más tardar el 27 de noviembre de 2009 y que si no respondía en dicha fecha el KUT se vería obligado a iniciar una acción de huelga legal a fin de promover la solución del conflicto en virtud del Código de Relaciones Laborales.

1131. El KTUC indica asimismo que el Ministro de Trabajo declaró que la huelga era ilegal y que, a raíz de esta decisión, el Ministro de Educación y la Oficina de la Función Pública adoptaron sanciones con efecto inmediato (Ministerio empleador) contra los huelguistas: i) descuentos salariales correspondientes a la huelga de cuatro días, sin esperar el proceso ante los tribunales entablado por el Ministro ni el resultado final de la decisión del tribunal; ii) el despido y la negativa a reintegrar en el empleo a algunos huelguistas; y iii) sanciones disciplinarias bajo la forma de multas con motivo de su ausencia del trabajo durante la huelga; todas estas medidas se adoptaron contraviniendo la Ley de Sindicatos y de Organizaciones de Empleadores y las condiciones nacionales de servicio aplicables a estos trabajadores. El KTUC indica asimismo que durante la huelga, el Ministro de Educación amenazó a los trabajadores huelguistas del KUT advirtiéndoles de que si no se reincorporaban en sus puestos de trabajado serían despedidos.

1132. Según el KTUC, el Ministro había declarado la huelga ilegal de manera injustificada y arbitraria sin que mediara la actuación de un órgano independiente que gozara de la confianza del sindicato considerado y sin que se indicaran las disposiciones legales que fundamentaban esa decisión. El KTUC indica que el KUT recordó a sus afiliados que fueran a trabajar el 7 de diciembre de 2009 después de lo que consideró ser una discusión exitosa con el Presidente Anote Tong, quien finalmente estuvo de acuerdo en que existía la necesidad urgente de resolver el conflicto con el KUT.

B. Conclusiones del Comité

1133. *El Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que en reiteradas ocasiones el Comité le instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT.*

1134. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno. El Comité recuerda al*

Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de vulneración de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas sobre el fondo de los hechos alegados [véase primer informe del Comité, párrafo 31].

1135. *El Comité toma nota de que la presente queja se refiere a alegaciones de infracción del derecho de huelga del KUT por parte del Gobierno y de discriminación antisindical en relación con la huelga que tuvo lugar del 4 al 7 de diciembre de 2009.*

1136. *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, pese a que el KUT cumplió con todos los requisitos previstos en la legislación aplicable antes de declarar la huelga, el Ministro de Trabajo declaró la huelga ilegal y el Ministerio de la Educación y la Oficina de la Función Pública impusieron sanciones en forma inmediata (por ejemplo, descuentos salariales durante el período de huelga), despidió a varios trabajadores que habían participado en la huelga y se negó a que fueran reintegrados en sus puestos de trabajo. El Comité también toma nota de que, según la organización querellante, el Gobierno, que era una de las partes en el conflicto laboral, declaró la huelga ilegal, y nunca remitió al KUT una decisión escrita indicando los motivos por los cuales la huelga se consideraba ilegal. Por último, el Comité toma nota de que durante la huelga el Ministro de Educación presuntamente amenazó a los trabajadores huelguistas del KUT advirtiéndoles que si no se reincorporaban en sus puestos de trabajado serían despedidos.*

1137. *El Comité recuerda que la responsabilidad de 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. 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. [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 628 y 629]. El Comité urge al Gobierno a que suministre información detallada sin demora en respuesta a estos alegatos.*

1138. *En lo que se refiere a las alegadas amenazas y actos de intimidación cometidos por el Ministro de Educación durante la huelga con el fin de advertir a los trabajadores huelguistas que si no se reincorporaban en sus puestos de trabajado serían despedidos, a las sanciones impuestas ulteriormente, y al despido de los trabajadores afiliados al KUT por hacer huelga, el Comité recuerda que la imposición de sanciones a sindicatos por haber organizado una huelga legítima constituye una grave violación de los principios de la libertad sindical. Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima. El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reintegro, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical. Sin embargo, la deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de la libertad sindical. El Comité recuerda que 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,*** *op. cit., párrafos 654, 658, 660, 666 y 828]. El Comité urge al Gobierno a que suministre sin demora información detallada acerca de estos alegatos y a que asegure que todo trabajador despedido por motivo del ejercicio legítimo de su derecho de huelga sea reintegrado a su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos y que se levanten las sanciones impuestas.*

1139. *En lo que respecta al nuevo convenio colectivo, el Comité tomó nota de que, según el KTUC, el KUT recordó a sus afiliados que fueran a trabajar el 7 de diciembre de 2009 después de lo que consideró ser una discusión exitosa con el Presidente Anote Tong, quien finalmente estuvo de acuerdo en que existía la necesidad urgente de resolver el conflicto con el KUT. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen en qué punto se encuentran las negociaciones que mantienen el Ministerio de Educación, la Oficina de la Función Pública y el KUT, y que indiquen si se ha firmado un nuevo convenio colectivo desde entonces.*

Recomendaciones del Comité

1140. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT;

b) el Comité urge al Gobierno a que proporcione sin demora información detallada en respuesta a los alegatos según los cuales el Ministro de Trabajo declaró ilegal la huelga pese a que el KUT cumplió con todos los requisitos previstos en la legislación aplicable antes de declarar huelga;

c) el Comité urge además al Gobierno a que suministre información detallada sin demora en relación con los alegatos de amenaza y actos de intimidación cometidos por el Ministro de Educación durante la huelga con el fin de advertir a los trabajadores huelguistas que si no se reincorporaban en sus puestos de trabajado serían despedidos, así como en relación con los alegatos relativos a las sanciones y al despido de los trabajadores afiliados al KUT por hacer huelga y a que asegure que todo trabajador despedido por motivo del ejercicio legítimo de su derecho de huelga sea reintegrado en su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos y que se levanten las sanciones impuestas, y

d) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen en qué punto se encuentran las negociaciones que mantienen el Ministerio de Educación, la Oficina de la Función Pública y el KUT, y si se ha firmado un nuevo convenio colectivo desde entonces.

CASO NÚM. 2648

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Paraguay presentada por
- **el Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA)**
- **la Central General de Trabajadores (CGT)**
- **la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITEP) y**
- **la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan despidos y traslados antisindicales, así como actos de violencia contra una afiliada

1141. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2010 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 358.º informe párrafos 765 a 771]. En su reunión de junio de 2011, el Comité dirigió al Gobierno un llamamiento urgente y señaló a su atención que de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (noviembre de 1971), presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, incluso si no se hubiesen recibido las informaciones u observaciones del Gobierno en tiempo oportuno. El Gobierno envió observaciones parciales por comunicación de 30 de agosto de 2011.

1142. Paraguay ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

1143. El Comité recuerda que, en su reunión de noviembre de 2010, al examinar alegatos sobre despidos y traslados antisindicales, así como actos de violencia contra una afiliada en el marco de una manifestación pacífica, formuló las siguientes recomendaciones [véase 358.º informe, párrafo 771]:

a) el Comité deplora profundamente que el Gobierno no haya comunicado las informaciones solicitadas ni adoptado las medidas que le había solicitado y le pide que en el futuro coopere activamente con el procedimiento;

b) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para iniciar sin demora una investigación sobre los alegados despidos de otros dos dirigentes sindicales, el traslado del secretario general del Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), Sr. Gustavo Acosta y el traslado masivo de trabajadores como consecuencia de las manifestaciones pacíficas realizadas informando a la opinión pública sobre la situación de la empresa. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto. El Comité pide también al Gobierno que se asegure, en consulta con los interlocutores sociales, de la existencia y eficacia de procedimientos nacionales para prevenir o sancionar los actos de discriminación antisindical, y

c) el Comité urge nuevamente también al Gobierno a que le informe sobre la investigación que se realice en seguimiento a la denuncia efectuada ante la policía nacional en relación con la agresión física a la trabajadora, Sra. Juana Erenio Penayo.

B. Respuesta del Gobierno

1144. En su comunicación de 30 de agosto de 2011, el Gobierno manifiesta que en relación con la alegada violación de los derechos sindicales en la empresa Cañas Paraguayas, S.A., se han cursado notas a la Dirección General del Trabajo, y a la empresa afectada (Cañas Paraguayas, S.A. (CAPASA)), que han enviado sus respuestas y sobre las cuales cumplo en informar cuanto sigue:

— la empresa Cañas Paraguayas, S.A. reitera que los trabajadores Sres. Antolín Noguera y Erwin Almada, han sido repuestos como empleados de la empresa. Asimismo, informa que han implementado una reestructuración organizativa, y que a partir del 9 de junio de 2008, no se ha procedido a realizar nuevas contrataciones;

— en fecha 5 de agosto de 2008, la Actuaria Judicial Silvia Patiño, en el juicio caratulado «Erwin Almada Casco c/ la empresa Cañas Paraguayas, S.A s/reposición en el lugar de trabajo, cobro de salarios caídos» labró un acta en el cual consta que el responsable de la gerencia de recursos humanos de la empresa daría cumplimiento a la medida judicial de reposición y pago de salarios caídos del Sr. Edwin Almada Casco;

— en los autos caratulados «Antolín Noguera Zárate y Erwin Almada Casco c/ la empresa Cañas Paraguayas, S.A. (CAPASA) s/reposición y cobro de salarios caídos», así como en el juicio caratulado «Juan Carlos Miranda Martínez c/ la empresa Cañas Paraguayas, S.A. (CAPASA) s/ reposición en el trabajo y cobro de guaraníes», se homologaron los acuerdos concertados entre las partes de los mismos y se declaran finiquitados los respectivos juicios. La empresa se comprometió a sus reintegros, según consta en un acuerdo homologado ante la justicia.

El Gobierno se refiere también a hechos relacionados con un sindicato denominado Sindicato de Empleados de Cañas Paraguayas, S.A. (SEPCAPASA) (no con la organización querellante, denominada Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas, S.A. (SOECAPASA)).

C. Conclusiones del Comité

1145. *El Comité recuerda que los alegatos que habían quedado pendientes en el presente caso se refieren a los despidos antisindicales de cuatro dirigentes en la empresa Cañas Paraguayas, S.A. (CAPASA), el traslado del secretario general del Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas, S.A. (SOECAPASA), Sr. Gustavo Acosta y el traslado masivo de trabajadores como consecuencia de las manifestaciones pacíficas realizadas informando a la opinión pública sobre la situación de la empresa, así como la agresión física a una trabajadora, Sra. Juana Erenio Panayo de Sanabria, por parte de un gerente de la empresa (la organización querellante adjuntó a su queja una copia de la denuncia realizada ante la policía nacional).*

1146. *En relación con los alegados despidos de cuatro dirigentes sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno reitera que los Sres. Antolín Noguera y Erwin Almada Casco fueron reintegrados en sus puestos de trabajo e informa que en el marco de un acuerdo homologado ante la justicia la empresa se comprometió a reintegrar también al Sr. Juan Carlos Miranda Martínez. El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le informe sobre la situación laboral del cuarto dirigente sindical del SOECAPASA, que según los querellantes habría sido despedido, aunque no han facilitado el nombre.*

1147. *En relación con los otros alegatos que habían quedado pendientes, el Comité deplora profundamente que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto y se ve en*

la obligación de reiterar las recomendaciones formuladas al examinar este caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafo 771].

Recomendaciones del Comité

1148. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita nuevamente al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité pide al Gobierno que informe sobre la situación laboral del cuarto dirigente sindical del SOECAPASA que según los querellantes habría sido despedido;

b) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para iniciar sin demora una investigación sobre los alegatos relativos al traslado del secretario general del Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), Sr. Gustavo Acosta y el traslado masivo de trabajadores como consecuencia de las manifestaciones pacíficas realizadas informando a la opinión pública sobre la situación de la empresa. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto. El Comité pide también al Gobierno que se asegure, en consulta con los interlocutores sociales, de la existencia y eficacia de procedimientos nacionales para prevenir o sancionar los actos de discriminación antisindical, y

c) el Comité urge nuevamente también al Gobierno a que le informe sobre la investigación que se realice en seguimiento a la denuncia efectuada ante la policía nacional en relación con la agresión física a la trabajadora, Sra. Juana Erenio Penayo.

CASO NÚM. 2834

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

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT)

Alegatos: la organización querellante alega que después de haber registrado un comité de trabajadores y sus delegados en una empresa de transportes, la autoridad administrativa revocó su decisión y anuló la legalización de los documentos y el registro de delegados

1149. La queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT) de fecha 11 de noviembre de 2010. El SINATT envió nuevos alegatos por comunicación de 9 de mayo de 2011.

1150. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 12 de mayo de 2011.

1151. Paraguay ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1152. En su comunicación de 11 de noviembre de 2010, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT) manifiesta que es una asociación gremial de primer grado que agrupa a todos los trabajadores del transporte que presten servicios en la industria del transporte colectivo de pasajeros. Añade que con fecha 1.º de septiembre de 2010, los sindicalistas Sres. Roberto Medina Giménez y Gustavo Klaner convocaron a la constitución de un comité de trabajadores que agrupara a los trabajadores de la empresa de transporte La Santaniana S.A., llamando así a todos los dependientes que tuvieran el interés de constituir tal organización. La convocatoria citaba para el 7 de septiembre de 2010, a las 9 horas, en el local ubicado en la casa núm. 485 de la calle Lepacho c/Inca de la ciudad de Asunción y en ella se sentaron las bases para acreditar a los trabajadores facultados para tomar la decisión en su caso, de constituir un sindicato.

1153. Señala la organización querellante que el 7 de septiembre a las 10 horas, se reunieron 97 trabajadores para debatir y en su caso, tomar la decisión de constituir un comité que los agrupe. Una vez electa la directiva de la asamblea y desarrollado el orden del día se acordó constituir el comité de trabajadores de la empresa de transportes y conforme a los estatutos del SINATT, se eligió a sus delegados titular y adjunto, Sres. Juan Carlos Martini Núñez y Sergio Coronel, respectivamente, y demás autoridades internas. Con fecha 8 de septiembre de 2010, el presidente del SINATT conjuntamente con el delegado titular del comité de trabajadores, presentó la solicitud de registro ante el Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social, acompañando debidamente las documentaciones que el Código del Trabajo exige en su artículo 294. En fecha 7 de septiembre de 2010, el SINATT comunica mediante telegrama colacionado núm. 01870 a la empresa, la constitución del comité de trabajadores, los delegados electos para gozar del derecho a la estabilidad sindical y la duración del mandato.

1154. La organización sindical indica que mediante resolución núm. 1153 de fecha 14 de septiembre de 2010 dictada por el Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social, se legalizaron los documentos presentados y se registraron los delegados integrantes del comité de trabajadores. Agrega el querellante que por notas con números de entradas 2141/2010 y 2206/2010 presentadas ante el Ministerio de Justicia y Trabajo, la empresa presentó un recurso jerárquico y de apelación en subsidio contra la resolución núm. 1153 de fecha 14 de septiembre de 2010 dictada por el Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social, objetando la legalización de los documentos y el registro de los delegados del comité de trabajadores, porque supuestamente: *a)* los comités de trabajadores no se contemplan en el Código del Trabajo ni en el estatuto social del SINATT, y *b)* el incumplimiento del SINATT del artículo 304, inciso *a),* «Comunicar a la Autoridad Administrativa del Trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección, los cambios acaecidos en la junta directiva, así como las modificaciones del acta constitutiva y de los estatutos, para lo cual acompañarán copias auténticas de los documentos correspondientes, debiendo en este último caso pedir la legalización e inscripción para su validez» y *b),* «Remitir anualmente a la misma autoridad mencionada en el inciso *a)* la nómina de los que hayan ingresado o los que hubieren dejado de pertenecer», del Código del Trabajo.

1155. Alega el SINATT que por resolución núm. 791 de fecha 11 de octubre de 2010, dictada por el Ministerio de Justicia y Trabajo, se revocó la resolución núm. 1153 de fecha 14 de septiembre de 2010 dictada por el Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social y en consecuencia anuló la legalización de los documentos y el registro de los delegados del

comité de trabajadores de la empresa. El Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT), mediante escrito con número de entrada 2431 de fecha 18 de octubre de 2010 ha formulado un recurso de reposición y apelación en subsidio contra la resolución núm. 791 de fecha 11 de octubre de 2010 dictada por el Ministerio de Justicia y Trabajo, y hasta la fecha de la formulación de esta queja no se ha expedido sobre la misma, a pesar de dos urgimientos realizados.

1156. El SINATT manifiesta que los argumentos utilizados por el Ministro de Justicia y Trabajo para cancelar la personería gremial del comité de trabajadores de la empresa carecen de fundamento legal y lógica. El SINATT desde su fundación en agosto de 1999 y de conformidad a sus estatutos sociales, ha constituido más de 50 comités de trabajadores, todos ellos registrados en el Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social. El SINATT informa que la empresa de transportes La Santaniana S.A. forma parte de un *holding* de 24 empresas que pertenecen a un mismo grupo empresarial, y en la mayoría de esas empresas no funciona ningún sindicato justamente por la práctica antisindical de este grupo. Afirma el SINATT que aunque los derechos de los trabajadores son irrenunciables, a los trabajadores miembros fundadores del comité de trabajadores en cuestión se les ha coaccionado para que firmen un acta donde en su cláusula séptima manifiestan acatar la resolución núm. 791 dictada por el Ministerio de Justicia y Trabajo y desisten expresamente de apelar la misma. Según el SINATT, el Ministerio de Justicia y Trabajo ha obrado arbitrariamente e ilegalmente al cancelar la personería gremial del comité de trabajadores de la empresa La Santaniana S.A. considerando que la normativa internacional y nacional no lo autoriza para ese fin.

1157. En su comunicación de 9 de mayo de 2011, el SINATT manifiesta que junto a otras federaciones de trabajadores del transporte ha llevado adelante una serie de reclamos al Gobierno nacional por reivindicaciones laborales y muy particularmente sobre la falta de libertad sindical en el sector. Alega que el Gobierno, por medio del Ministerio de Justicia y Trabajo se comprometió en un acta de acuerdo a crear una mesa técnica para tratar los conflictos, y entre ellos el caso del comité de trabajadores de la empresa La Santaniana S.A. Sin embargo, según el SINATT, nunca se instaló dicha comisión ni hubo respuesta a los reclamos.

1158. Añade el SINATT que junto a otras organizaciones del sector del transporte del Paraguay, reunidos en una jornada taller de dos días en el mes de enero de 2011, han tratado y resuelto en el punto 2 de las conclusiones, que el Ministerio de Justicia y Trabajo no respeta la libertad sindical.

1159. Indica el querellante que el Ministerio de Justicia y Trabajo dictó la resolución núm. 203 de fecha 11 de marzo de 2011, desestimando la nota de recurso de reconsideración contra la resolución núm. 791 de fecha 11 de octubre de 2010, mediante la cual el Ministro de Trabajo canceló la personería gremial del comité de trabajadores de la empresa. Durante este plazo transcurrido (casi cinco meses), la patronal logró disolver el comité de trabajadores mediante acciones antisindicales y ante la pasividad del Ministerio de Justicia y Trabajo. Los argumentos de la desestimación es que por el «principio de legalidad» el Ministerio de Trabajo no puede entender un recurso de reconsideración interpuesto por el SINATT. Sin embargo, cuando la patronal interpuso el recurso de apelación, no solamente dio trámite al mismo, sino también la resolución fue favorable a la patronal, a pesar de que taxativamente la legislación laboral paraguaya y el Convenio núm. 87 de la OIT lo prohíben.

1160. La organización querellante manifiesta que otro aspecto a resaltar es que en la misma resolución núm. 203, en su artículo 2, se concede el recurso de apelación, estando obligado el Ministerio de Justicia y Trabajo a remitir todos los antecedentes al Tribunal de Apelación en lo Laboral para permitir al sindicato fundar el recurso ante esa sede

jurisdiccional. Sin embargo, a la fecha (9 de mayo de 2011), dichos antecedentes no fueron remitidos al tribunal laboral, por lo que ni siquiera el SINATT tiene la posibilidad de solicitar la revocación de la arbitraria resolución núm. 791 de fecha 11 de octubre de 2010, dictada por el Ministerio de Justicia y Trabajo.

1161. Por último, el SINATT declara que el Ministerio de Justicia y Trabajo le intima por cuarenta y ocho horas por nota MJT/SG/326 de fecha 5 de mayo de 2011 a dirigir la postura institucional y oficial del SINATT en relación a la queja promovida ante la OIT. El SINATT denuncia este hecho como una suerte de coacción o amedrentamiento, ya que no se justifica la intimación realizada por dicha cartera del Estado al sindicato.

B. Respuesta del Gobierno

1162. En su comunicación de 12 de mayo de 2011, el Gobierno declara que niega en forma categórica que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT) tenga legitimación para recurrir en queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en tanto el 16 de marzo de 2011 fue remitido al Tribunal de Apelación en lo Laboral de la Capital, Poder Judicial, la apelación interpuesta contra la resolución ministerial núm. 791 de fecha 11 de octubre de 2010, de la que también se notificó al presidente de la organización sindical.

1163. Añade el Gobierno que a la fecha no existe ningún fallo definitivo del Poder Judicial sobre el tema. Es decir, las vías naturales del proceso siguen abiertas ante el Estado paraguayo, pero el fundamento de la falta de legitimación es que el SINATT no tiene como socios a los organizadores de la asamblea que crea el comité de empresa.

1164. Indica el Gobierno que los antecedentes del caso dan cuenta que por nota MJT/SGT/Nº de fecha 8 de septiembre de 2010, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT) solicita a la autoridad administrativa del trabajo el reconocimiento y registro de los delegados del comité de trabajadores de la empresa. Considerando que la citada organización sindical, con personería gremial, solicita el reconocimiento de los delegados electos en asamblea general constitutiva de fecha 7 de septiembre de 2010 de conformidad con los estatutos sociales, la asesoría jurídica se expidió en los términos del dictamen núm. 2387 de fecha 8 de septiembre de 2010, en forma favorable, reconociéndose y registrándose el comité de trabajadores de la empresa de transporte La Santaniana S.A., según resolución núm. 1153/2010.

1165. Según expedientes con entradas ante el Ministerio de Justicia y Trabajo núms. 2141/2010 y 2206/2010, con entrada en la Dirección General de Asesoría Jurídica núms. 931/2010 y 957/2010, los representantes convencionales de la empresa La Santaniana S.A. interponen recurso jerárquico y apelación en subsidio contra la resolución del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social núm. 1153 de fecha 14 de septiembre de 2010, por la cual se registra y reconoce el comité de trabajadores de la empresa en cuestión, afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT). Las argumentaciones esgrimidas por los recurrentes son que la conformación del comité de la empresa no se halla contemplada en el Código Laboral, ni en el estatuto social del SINATT. Asimismo, que ninguno de los miembros del comité de la empresa estaba afiliado al gremio. En cuanto al cuestionamiento de que los integrantes del comité de la empresa no son socios del SINATT, los abogados de la Dirección General de Asesoría Jurídica se han constituido por ante el departamento de relaciones colectivas y registro sindical, de la Subsecretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, a fin de verificar si los trabajadores de la empresa son socios del SINATT. En los antecedentes del referido sindicato obrantes en la citada repartición ministerial, se observa que los nombres consignados en el padrón de socios del comité de La Santaniana S.A., no constan como socios del SINATT, no dándose

cumplimiento a lo que dispone el artículo 304 del Código Laboral, que dispone son obligaciones del sindicato, «inciso *b)*, Remitir anualmente a la misma autoridad mencionada en el inciso *a)* la nómina de los que hayan ingresado o los que hubiesen dejado de pertenecer». «El artículo 107 de los estatutos sociales del Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT) dice: Para ser electo delegado, el afiliado deberá tener 18 años de edad, como mínimo, ser paraguayo (nativo o naturalizado), tener por lo menos un año de antigüedad en el empleo y también, como mínimo, igual lapso de antigüedad como afiliado. Tratándose de empresas nuevas podrá eximirse el requisito de la antigüedad».

1166. El Gobierno transcribe otros artículos de los estatutos del SINATT:

De la afiliación, de los derechos y deberes del afiliado

Artículo 6. Todos los trabajadores que presten servicios en la actividad, abstracción hecha de su ideología política, su credo religioso, su raza y su nacionalidad, podrán afiliarse al SINATT. Para que sea tomado a un trabajador como «afiliado», será necesario que el mismo haya expresado su voluntad en serlo, mediante la presentación por escrito de la pertinente solicitud y que su petición haya sido aceptada por el comité ejecutivo nacional. Ésta, por su parte deberá pronunciarse dentro de un lapso no superior a 15 días hábiles y no podrá denegar la petición sin invocar una causa válida. Transcurrido ese lapso sin que medie pronunciamiento, se tendrá por tácitamente aceptada.

La decisión denegatoria de la afiliación, siempre se adoptará «ad referéndum» del congreso general de delegados, órgano al cual el comité ejecutivo nacional habrá de comunicar en la reunión más próxima a la fecha de la decisión lo resuelto sobre el particular.

El hecho de presentar una solicitud de afiliación, importa asimismo, una manifestación de que conoce las normas estatutarias y que, además se obliga a su acatamiento.

Artículo 7. Quien pretenda afiliarse y no sea aceptado, tendrá derecho a recurrir la resolución denegatoria, ante el congreso nacional de delegados que se reúna en la fecha más próxima a aquella que se le notificó esa resolución. El reclamo deberá interponerse dentro de los 15 días de recibida la notificación. El mismo deberá ser fundado.

Artículo 8. La solicitud que presente el trabajador pretendiendo afiliarse, sólo podrá ser denegada, si se presenta algunas de las situaciones que se enumeran en las normas vigentes y se encuentren fehacientemente demostradas.

Derecho y obligaciones

Artículo 9. Los afiliados, después que cuenten con un mes de antigüedad como tales y en tanto cumplan sus obligaciones de carácter económico para con el SINATT, tendrán derecho a:

1. Requerir y recibir la asistencia que deba darle, conforme a los fines de la misma, como así también, recibir los demás beneficios que les corresponden, según estos estatutos. Ello en la medida que reúnan los requisitos que, para cada caso, dispongan los respectivos reglamentos.
2. Someter a consideración del comité ejecutivo nacional, todo proyecto que estimen de interés colectivo para los trabajadores de la actividad.
3. Formular proposiciones en las asambleas para las que sean convocadas.
4. Propiciar toda medida tendiente a obtener el cumplimiento de las normas estatutarias.

Artículo 10. Los afiliados que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses en la actividad tendrán derecho a voz y voto en las asambleas que se convoquen, como así también a emitir su voto en las elecciones que se realicen.

1167. Añade el Gobierno que todos los participantes en la asamblea donde se eligió a los delegados del comité de trabajadores no estaban asociados al SINATT, por lo tanto, no eran sujetos activos ni pasivos de un proceso asambleario y electoral, por expresa disposición de los estatutos (nuevos) del SINATT. Es interesante señalar que el SINATT

no tenía en sus estatutos sociales el encuadramiento legal de su órgano auxiliar que es el comité de empresa, y fue emplazado a hacerlo. La prueba fundamental es la presentación del listado de nuevos socios de la empresa La Santaniana S.A., recibida por mesa de entrada del Ministerio de Justicia y Trabajo VMTySS núm. 37074 de fecha 20 de octubre de 2010.

1168. El Gobierno indica que la asesoría jurídica observa además que por NDT núm. 1295 de fecha 14 de septiembre de 2010, el Director General del Trabajo procede a intimar al SINATT para adecuar sus estatutos sociales dentro del plazo de 30 días, previendo la forma de constitución del comité sindical de la empresa, bajo apercibimiento de anular las registradas. Informa el Gobierno que el SINATT ha dado cumplimiento a la NDT núm. 1295 de fecha 14 de septiembre de 2010, sobre modificación parcial del estatuto social del SINATT, con entrada al Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social núm. 34952/2010 y con entrada a la Dirección General de Asesoría Jurídica núm. 1000/2010. Seguidamente, la asesoría jurídica se expidió en los términos del dictamen núm. 645 en fecha 7 de octubre de 2010, revocándose la resolución núm. 1153/2010 por medio de la resolución del Ministerio de Justicia y Trabajo núm. 791/2010. La revocatoria estaba impuesta por el artículo 304, inciso *b)*, del Código del Trabajo, artículo 293, inciso *d)*, del mismo cuerpo legal y las normas previstas en los propios estatutos del SINATT, siendo el Ministro de Justicia y Trabajo el último nivel jerárquico de la autoridad administrativa del trabajo, y como tal revisor y contralor de los actos administrativos de sus subordinados.

1169. Añade el Gobierno que posteriormente, según nota con entrada al Ministerio de Justicia y Trabajo núm. 2431/2010, los representantes del SINATT, afiliados a la CUT, interponen recurso de reconsideración y apelación en subsidio contra la resolución núm. 791 de fecha 11 de octubre de 2010, dictada por el Ministerio de Justicia y Trabajo. Al respecto, la asesoría jurídica del Ministerio se expidió nuevamente por resolución núm. 203 de fecha 11 de marzo de 2011, desestimando el recurso de reconsideración interpuesto por los recurrentes y admitiendo el recurso de apelación. Dicho recurso fue remitido junto con lo actuado al Tribunal de Apelación en lo Laboral de la Ciudad de Asunción, como corresponde en derecho, el 16 de marzo de 2011, a fin de que el recurso sea substanciado.

1170. El Gobierno señala que las resoluciones emanadas del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo de los años 1999, 2000 y 2001, anejas como prueba de reconocimientos y registros de comités de trabajadores de empresa (según argumenta el SINATT), tenían en calidad de socios del SINATT a los delegados y asistentes a las asambleas electivas, y sin dudas, tenían la debilidad, no cuestionada, de falta de marco legal de los estatutos en relación a los mismos. El Ministerio de Justicia y Trabajo ha cumplido con todo el proceso administrativo indicado en las normas y los actos manifestados en resoluciones gozan de la presunción de legalidad del sistema normativo paraguayo, y es su intención defender la libertad sindical en todos sus niveles, y en este caso en especial se sujetará al decisorio judicial. El Gobierno por último niega enfáticamente que la convocatoria a la constitución de un comité de trabajadores del SINATT sea legal, y menos en la empresa, pues los trabajadores no eran afiliados al sindicato. Paraguay ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT pero no puede apartarse de la legalidad a los fines de registrar a un comité de trabajadores que no están afiliados al sindicato que les quiere dar origen.

C. Conclusiones del Comité

1171. *El Comité observa que en el presente caso el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT) alega que después de haber registrado ante la autoridad administrativa un comité de trabajadores y sus delegados en la empresa La Santaniana S.A., la empresa objetó dicho registro y el Ministerio de Justicia y Trabajo, con*

argumentos que carecen de fundamento legal y lógica, revocó su decisión anterior (según el SINATT, desde su fundación en 1999, ha constituido más de 50 comités de trabajadores que fueron registrados en el Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social).

1172. *A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) el 8 de septiembre de 2010 el SINATT solicitó a la autoridad administrativa de trabajo el reconocimiento y registro de un comité de trabajadores en la empresa mencionada; 2) la asesoría jurídica de la autoridad administrativa se expidió en forma favorable, por lo que se reconoció y registró el comité de trabajadores de la empresa según resolución núm. 1153/2010 del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social; 3) los representantes de la empresa interpusieron un recurso jerárquico y de apelación en subsidio contra la resolución núm. 1153/2010 mencionada, argumentando que la conformación del comité de empresa no se halla contemplada en el Código del Trabajo, ni en el estatuto social del SINATT y que ninguno de los miembros del comité de empresa en cuestión estaba afiliado al SINATT; 4) los abogados de la Dirección General de Asesoría Jurídica se han constituido por ante el Departamento de Relaciones Colectivas y Registro Sindical dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo a fin de verificar si los trabajadores de la empresa son socios del SINATT y en los antecedentes del referido sindicato se observó que los nombres consignados en el padrón de socios del comité de trabajadores de la empresa no constan como afiliados al SINATT, no dándose cumplimiento a lo que dispone el artículo 304 del Código del Trabajo; 5) el SINATT no tenía en sus estatutos sociales el encuadramiento legal de un órgano auxiliar como es el comité de empresa y fue emplazado a hacerlo — el Director General del Trabajo intimó al SINATT a adecuar sus estatutos sociales dentro del plazo de treinta días, previendo la figura del comité sindical de la empresa, bajo apercibimiento de anular las registradas; 6) el 11 de octubre de 2010 se revocó la resolución núm. 1153/2010 por medio de la resolución núm. 791/2010 del Ministerio de Justicia y Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 304 inciso b) y el artículo 293 inciso d) del Código del Trabajo y las normas previstas en los propios estatutos del SINATT; 7) posteriormente, el SINATT interpuso un recurso de reconsideración y apelación en subsidio contra la resolución núm. 791 de 11 de octubre de 2010, y la asesoría jurídica del Ministerio de Justicia y Trabajo desestimó el recurso de reconsideración pero admitió el recurso de apelación; 8) el recurso de apelación fue remitido al Tribunal de Apelación en lo Laboral de la Ciudad de Asunción el 16 de marzo de 2011; y 9) cuestiona la legalidad del comité de trabajadores del SINATT en la empresa, pues los trabajadores no estaban afiliados al sindicato.*

1173. *El Comité estima que en virtud de las informaciones de que dispone y a menos que la organización querellante envíe informaciones complementarias que demuestren lo contrario, no parecería que en el presente caso existan violaciones de los derechos sindicales. No obstante, teniendo en cuenta que el SINATT interpuso un recurso de apelación contra la resolución núm. 791 de 11 de octubre de 2010 del Ministerio de Justicia y Trabajo, por la que se revocó el registro del comité de trabajadores en la empresa en cuestión, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de dicho proceso.*

1174. *El Comité desea señalar que las informaciones sobre la afiliación de trabajadores a un sindicato deberían ser confidenciales, a reserva obviamente de los casos en que se prevea el descuento de las cotizaciones sindicales en nómina.*

Recomendación del Comité

1175. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente:***

El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final del recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte (SINATT) contra la resolución núm. 791 de 11 de octubre de 2010 del Ministerio de Justicia y Trabajo por la que se revocó el registró del comité de trabajadores en la empresa La Santaniana S.A.

CASO NÚM. 2816

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT SUNAT)

Alegatos: la organización querellante alega que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria ha cometido actos violatorios de los derechos sindicales (descuentos ilegítimos por días de huelga; la calificación de ciertas actividades como indispensables; el desinterés en dialogar con el sindicato; el ilegítimo traslado y el inicio de procedimientos sancionadores contra dirigentes sindicales; etc.)

1176. La queja objeto del presente caso figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT SUNAT) de fecha 22 de septiembre de 2010. El SINAUT SUNAT presentó nuevos alegatos por comunicación de 26 de noviembre de 2010. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 8 de febrero y 3 de mayo de 2011.

1177. El Perú ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1178. En su comunicación de 22 de septiembre de 2010, el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SINAUT SUNAT) formula la presente queja, por actos cometidos por el Estado peruano a través de sus instituciones: i) la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT); y ii) el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Alega la organización querellante, que la SUNAT realizó descuentos de remuneraciones ilegítimos con motivo de la huelga realizada por los trabajadores afiliados al SINAUT SUNAT. Los días 17 y 18 de diciembre de 2009, los trabajadores afiliados al SINAUT SUNAT materializaron su derecho de huelga, al amparo de lo resuelto en decisión definitiva de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dependencia que declaró procedente la comunicación de huelga mediante el auto directoral núm. 153-2009-MTPE/2/12.2 de fecha 18 de diciembre de 2009.

1179. En el contexto previamente explicado de legalidad reconocida de la medida de fuerza, conforme a lo prescrito en el literal *b)* del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante de decreto supremo núm. 010-2003-TR (en adelante TUO-LRCT), el único descuento legal por los días de huelga es el descuento de la remuneración proporcional a cada día de paralización. Sin embargo, la SUNAT ordenó el pago de las remuneraciones para el mes de diciembre de 2009, realizando un descuento adicional al proporcional por los dos días de huelga, descuento adicional que resulta ser proporcional al día de descanso semanal obligatorio — dominical — y que correspondería a la tercera semana del mes de diciembre de 2009, semana en que se llevó a cabo la paralización; asimismo, la SUNAT descontó a los trabajadores que participaron en la medida de fuerza montos mayores a los correspondientes por los conceptos de FESUNAT y las retenciones de quinta categoría. Esta situación fue acreditada y denunciada por el SINAUT SUNAT, que realizó un reclamo formal mediante el oficio núm. 025-2010/SINAUT-SUNAT de fecha 29 de marzo de 2010 dirigido a la SUNAT, pero a pesar del reclamo, hasta la fecha el injusto descuento no ha sido reconocido o subsanado.

1180. Indica la organización querellante, que los descuentos adicionales e ilegítimos que realizó la SUNAT, al estar directamente relacionados con el ejercicio del derecho de huelga, implican, dentro del sistema legal laboral del Perú, la comisión de infracciones graves en observancia de los numerales 24.4 y 25.17 del Reglamento de la ley General de Inspección del Trabajo aprobado mediante el decreto supremo núm. 019-2006-TR. Estos descuentos importan, claramente, represalias contra el legítimo ejercicio del derecho de huelga. Los descuentos ilegítimos descritos en este apartado vulneran la libertad sindical de los trabajadores de la SUNAT.

1181. Añade la organización querellante que el Estatuto del SINAUT SUNAT, aprobado en asamblea general extraordinaria el día 24 de enero de 2009 prevé la posibilidad de que la asamblea general de afiliados pueda decidir la imposición de sanciones disciplinarias, según se establece en el literal *f)* del artículo 14. Específicamente, el literal *k)* del Estatuto establece que, para los afiliados del sindicato, el hecho de no acatar las medidas de fuerza acordadas además de ser causal de expulsión, implica una infracción sancionable económicamente si así lo decidiera la asamblea general. Es necesario precisar que el Estatuto en referencia ha sido aprobado en asamblea general extraordinaria del SINAUT SUNAT, presentado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y no ha motivado ninguna observación por parte de la autoridad de trabajo o por parte de la SUNAT. En este contexto, y en observancia de las normas del Estatuto antes citadas, al momento de decidir realizar la huelga llevada a cabo los días 17 y 18 de diciembre de 2009, en asamblea general extraordinaria llevada a cabo el día 5 de diciembre de 2009, el SINAUT SUNAT acordó imponer una sanción económica — multa — a aquellos afiliados que no acataran la medida de fuerza.

1182. Al llevarse a cabo la huelga en referencia, y ante la no participación de algunos trabajadores afiliados, el sindicato informó a la SUNAT la relación de trabajadores sancionados, a efectos que la institución realice los descuentos que correspondan por planillas. Sin embargo, según se desprende de la carta núm. 180-2010 de fecha 16 de abril de 2010 emitida por la Intendencia Nacional de Recursos Humanos y dirigida al SINAUT SUNAT, la SUNAT ha decidido no realizar descuentos a los trabajadores por las multas en atención a no haber participado en la huelga que tuvo lugar los días 17 y 18 de diciembre de 2009. La decisión de no realizar descuentos a los trabajadores por las multas por no haber participado en la huelga se sustenta en que, a consideración de los representantes de la SUNAT, de las normas del sistema legal laboral no se desprende tal obligación para el empleador. Sin embargo, es necesario que se tenga en cuenta que realizar los descuentos no supone para el empleador ningún perjuicio, en la medida que: i) no supone ningún desembolso adicional de dinero; ii) no requiere de análisis, evaluación

o verificación de datos, ya que la información de las sanciones y descuentos es proporcionada en su totalidad por el sindicato. Asimismo, realizar los descuentos importaría: i) un reconocimiento del respeto de los acuerdos del SINAUT SUNAT; ii) un reconocimiento de la facultad coercitiva del sindicato respecto de sus afiliados, conforme al Estatuto; y, en este caso en particular, iii) un reconocimiento del respeto del ejercicio regular del derecho de huelga.

1183. La organización querellante considera que la decisión de no realizar descuentos a los trabajadores por las multas en atención a no haber participado en la huelga es una medida deliberada destinada a desincentivar el libre ejercicio del derecho constitucional a la huelga acordado por los trabajadores afiliados al sindicato, situación que contraviene lo previsto en el artículo 28 de la Constitución a través del cual el Estado reconoce el derecho de huelga.

1184. Agrega la organización querellante, que la SUNAT programó un concurso interno para cubrir las plazas vacantes de cargos directivos, y que dicho concurso y su cronograma de ejecución coincidía con las fechas previamente fijadas para la huelga que el sindicato había convocado. Mediante correo electrónico enviado el día 12 de noviembre de 2009, la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUNAT realizó una convocatoria interna para cubrir las plazas vacantes de determinados cargos directivos, mediante un concurso. De acuerdo al cronograma de ejecución previsto en el apartado denominado «Postulaciones», las fechas programadas para el concurso coincidían con los dos días que el sindicato había programado previamente para la materialización de la huelga, los días 24 y 25 de noviembre de 2009, según se desprende la notificación de fecha 9 de noviembre de 2009 emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao, y de la resolución administrativa s/n de fecha 11 de noviembre de 2009 emitida por la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1185. Teniendo en cuenta que la fecha de la medida de fuerza había sido informada al empleador previamente, es evidente que su decisión intempestiva de programar un concurso interno para cubrir las plazas vacantes de cargos directivos tuvo como finalidad desincentivar la materialización de la huelga, situación ilegítima que contraviene el previamente mencionado artículo 28 de la Constitución a través del cual el Estado reconoce el derecho de huelga.

1186. La organización querellante indica que mediante la carta núm. 162-2010-SUNAT/2F0000 de fecha 26 de marzo de 2010, la Intendencia Nacional de Recursos Humanos comunicó al SINAUT SUNAT el número y la ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos indispensables ante un eventual caso de huelga, en supuesta aplicación de lo dispuesto en los artículos 78 y 82 del TUO-LRCT. A juicio de la organización querellante, esta comunicación es notoriamente ilegítima, en atención a que las normas citadas por la SUNAT no están siquiera relacionadas con el servicio que presta, que es la recaudación de impuestos. Específicamente, el artículo 78 del TUO-LRCT establece lo siguiente: «Artículo 78. Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de las actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga». Considera la organización querellante, que dada la naturaleza del servicio que presta la SUNAT, la suspensión temporal y específica del servicio de recaudación de impuestos no implicaría, en ningún supuesto, la puesta en peligro de personas, la seguridad o la conservación de los bienes de la institución, o impediría la reanudación inmediata de labores. Es claro que el supuesto de hecho previsto en la norma citada relativo a actividades indispensables no comprende a la SUNAT, dado el servicio que brinda. Por su parte, el artículo 83 del TUO-LRCT establece

cuáles son los servicios públicos esenciales, precisando que tal condición sólo se adquiere por determinación legal.

1187. En ese sentido, dado que los artículos 78 y 83 establecen cuáles son las actividades indispensables y los servicios esenciales que generan la obligación prevista en el artículo 82 del TUO-LRCT de los trabajadores de «… garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan», y teniendo en cuenta, nuevamente, que la recaudación de impuestos no está prevista en ninguno de los supuestos anteriores, los trabajadores de SUNAT que ejerzan su legítimo derecho de huelga no están obligados a garantizar la prestación de servicios mínimos durante la medida de fuerza, por cuanto, la designación del número y ocupación de trabajadores para tal fin es ilegítima. Al respecto, el SINAUT SUNAT remitió a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUNAT el oficio núm. 037-2010/SINAUT-SUNAT de fecha 31 de marzo de 2010, en respuesta a la carta núm. 162-2010-SUNAT/2F0000. De acuerdo a lo explicado en los párrafos precedentes, es notorio que mediante la ilegítima comunicación del número y la ocupación de los trabajadores supuestamente necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos indispensables ante un eventual caso de huelga, la SUNAT pretende restringir ilegítimamente el derecho de huelga de los trabajadores del SINAUT SUNAT, contraviniendo lo previsto en el artículo 28 de la Constitución.

1188. La organización querellante alega también que la SUNAT ha revocado la autorización de uso del correo electrónico institucional para la comunicación de los miembros del sindicato. Según la organización querellante, los representantes de la SUNAT autorizaron verbalmente el uso del correo electrónico institucional para la comunicación de los miembros del sindicato, según se señala en el correo electrónico de fecha 12 de abril de 2010 a las 17.08 horas enviado por la Sra. Paola Aliaga (secretaria general del SINAUT SUNAT), y dirigido al Sr. Ricardo Toma Oyama (Superintendente Adjunto de Tributos Internos de la SUNAT). Esta situación se acredita mediante los correos electrónicos emitidos para comunicaciones que mantenían los representantes del SINAUT SUNAT entre sí, con representantes de la SUNAT, y con sus afiliados, para tratar temas propiamente sindicales. Estas comunicaciones fueron oficiales, abiertas y no merecieron sanción alguna, situación que hacía evidente la autorización de uso del correo electrónico institucional para la comunicación de los miembros del sindicato.

1189. Indica la organización querellante que, sin embargo, sin razón aparente la SUNAT ha decidido retirar la autorización de comunicación entre el sindicato y sus afiliados, señalando repentinamente que el correo electrónico institucional es de uso sólo de trabajo, según se verifica del correo electrónico enviado el 10 de abril de 2010 a las 18.19 horas. En el mismo sentido, la SUNAT restringió el uso del correo electrónico institucional asignado a los dirigentes sindicales, según explica a través del correo electrónico enviado el 13 de agosto de 2010 a las 18.26 horas, emitido por el secretario de comunicación e imagen del SINAUT SUNAT, y dirigido a la señora secretaria general del SINAUT SUNAT y del correo electrónico con restricción enviado el 4 de marzo de 2010 a las 13.43 horas dirigido a un grupo de afiliados del SINAUT SUNAT. El correo electrónico con restricción enviado a un grupo de afiliados del SINAUT SUNAT (que son en total 1.490), no pudo ser entregado a 946 afiliados, situación que obliga que un correo electrónico tenga que ser enviado «varias veces a un número menor de destinatarios», según se explica en la parte final del propio correo. Esta restricción fue impuesta a todos los dirigentes sindicales del SINAUT SUNAT.

1190. Finalmente, mediante la carta núm. 150-2010-SUNAT/2F3000 de fecha 7 de septiembre de 2010, la gerencia de administración de personal de la SUNAT ha decidido prohibir de manera expresa y definitiva el uso del correo electrónico institucional, disposición que contiene la prohibición de utilizar dicho medio para tratar temas propiamente sindicales.

Esta decisión se produce, precisamente, mientras se está negociando el pliego de peticiones presentado por el SINAUT SUNAT para el período 2010-2011, según se desprende: i) del propio pliego de peticiones presentado por el SINAUT SUNAT el día 3 de marzo de 2010; ii) del acta de instalación de negociación en trato directo del pliego de reclamos 2010-2011 de fecha 22 de abril de 2010; iii) del acta de conciliación de fecha 11 de junio de 2010; iv) del acta de conciliación de fecha 24 de junio de 2010; v) del acta de conciliación de fecha 12 de julio de 2010; vi) del acta de conciliación de fecha 22 de julio de 2010; vii) del acta de conciliación de fecha 10 de agosto de 2010; viii) del acta de conciliación de fecha 19 de agosto de 2010; ix) del acta de conciliación de fecha 1.º de septiembre de 2010; y x) del acta de conciliación de fecha 8 de septiembre de 2010; período en el cual los miembros de la comisión negociadora necesitan comunicarse con los demás afiliados del SINAUT SUNAT para informar los acuerdos logrados, absolver consultas, y recibir sugerencias, a efectos de tomar las decisiones que representen la intención de todos los afiliados.

1191. Añade la organización querellante que la SUNAT ha demostrado un notorio desinterés en entablar comunicaciones con el SINAUT SUNAT. Los representantes del SINAUT SUNAT han intentado reunirse con los representantes del empleador con la finalidad de que, a través de la coordinación directa, puedan solucionar aquellas complicaciones que tienen los trabajadores de la SUNAT y que canalizan a través del sindicato. Sin embargo, la SUNAT, no se ha interesado en que las reuniones solicitadas se materialicen, haciendo evidente la falta de interés de solucionar las complicaciones de sus trabajadores canalizadas a través del sindicato. Asimismo, afirma la organización querellante que la SUNAT se niega a otorgar las facilidades sindicales necesarias para el normal funcionamiento del SINAUT SUNAT (tales como el incremento de las licencias sindicales otorgadas, permisos para asistir a eventos, reconocimiento del fuero sindical de los miembros de la junta directiva, delgados, subdelegados y coordinadores del sindicato, ingreso a las instalaciones de la SUNAT para comunicarse con los afiliados, habilitación de una oficina para el sindicato dentro de la institución, habilitación de una cuenta de correo para el sindicato, autorización del uso de determinadas instalaciones y equipos de la SUNAT para actividades sindicales, autorización para distribuir información en las instalaciones de la SUNAT).

1192. Agrega la organización querellante que la SUNAT ha vulnerado el fuero sindical del secretario general adjunto del SINAUT SUNAT. El día 23 de octubre de 2009, la SUNAT dispuso, intempestivamente, retirar al Sr. Edmóstines Montoya Jara, secretario general adjunto del SINAUT SUNAT de su cargo de supervisor profesional de la procuraduría *ad hoc* de la SUNAT, y trasladarlo al cargo de auditor resolutor de la División III de la Gerencia de Reclamaciones de la Intendencia de Principales Contribuyentes Nacionales de la SUNAT, cargo jerárquicamente inferior (el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el acta de infracción núm. 2482-2009-MTP/2/12.3 de fecha 2 de diciembre de 2009, y la consecuente resolución subdirectoral, ha reconocido el injusto que perjudica al secretario general adjunto del SINAUT SUNAT, ha sancionado a la SUNAT por las infracciones cometidas, y la ha conminado a enmendar su ilegítimo preceder; sin embargo, hasta la fecha la SUNAT no ha cumplido con hacerlo). Indica también, que la SUNAT ha tomado represalias contra el secretario de organización del SINAUT SUNAT, Sr. Pedro Ángel Chilet Paz, secretario general adjunto del SINAUT SUNAT-TI. Dicho dirigente, interpuso una demanda judicial contra la SUNAT solicitando la nivelación de su remuneración con la percibida por otros trabajadores de la institución que realizan las mismas funciones, pretensión que implica el reintegro de remuneraciones con incidencia en sus beneficios sociales. Ante tal iniciativa, la SUNAT inició un procedimiento sancionador en contra del Sr. Chilet Paz, señalando que habría incurrido en una falta por haber presentado en el aludido proceso judicial copias de boletas de pago de remuneraciones de trabajadores de la SUNAT que realizan las mismas funciones pero que tienen asignadas remuneraciones mayores. La finalidad del procedimiento iniciado por la

SUNAT es perjudicar al trabajador como represalia por su actividad como representante sindical, por su participación en la negociación colectiva que corresponde al período 2010-2011, y además, por haber demandado judicialmente a su empleador solicitando el pago de derechos laborales no reconocidos (el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el acta de infracción núm. 1458-2010-MTPE/2/12.3 de fecha 22 de julio de 2010 ha reconocido el injusto que perjudica al secretario de organización del SINAUT SUNAT, proponiendo la imposición de una sanción por las infracciones cometidas; sin embargo, hasta la fecha la situación ilegítima no ha variado).

1193. La organización querellante manifiesta que la SUNAT ha incurrido en los siguientes actos ilegítimos dirigidos contra la secretaría general del SINAUT SUNAT: *a)* la ilegítima exhortación del cumplimiento del horario de trabajo a la Sra. Paola Aliaga Huatuco, a pesar que su cargo no está sujeto a fiscalización según el propio empleador; y *b)* la desproporcional evaluación y calificación del desempeño de las labores de la Sra. Paola Aliaga Huatuco en el período comprendido entre enero y diciembre de 2009. Además la SUNAT ha impuesto ilegítimas amonestaciones escritas a modo de exhortaciones contra los representantes del sindicato en la sede de Cajamarca (Sres. Manuel Oswaldo Solano Dávila y Eleodoro Américo Paredes Fabián) ha impuesto una ilegítima amonestación escrita a modo de exhortación contra el representante del sindicato en la sede de Piura (el Sr. Yovanni Javier Nava Larnia fue sancionado mediante el memorando núm. 312-2010-SUNAT/2F3000 de fecha 9 de marzo de 2010 emitido por la gerencia de administración de la SUNAT por haber enviado un correo electrónico el día 23 de noviembre de 2009 desde su cuenta de correo electrónico institucional asignada por la SUNAT). La gerencia de administración de personal consideró que la remisión de la referida comunicación implicaría la comisión de faltas disciplinarias que ameritarían la imposición de sanciones, por cuanto formuló una exhortación al trabajador, solicitándole se sirva observar las disposiciones sobre seguridad informática y de correo electrónico.

1194. La organización querellante alega también la vulneración de la libertad sindical a través de actos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dirigidos contra el SINAUT SUNAT. El SINAUT SUNAT programó la materialización de una huelga los días 24 y 25 de noviembre de 2009. Esa decisión fue motivada por la notoria falta de disposición de la SUNAT para la solución del pliego de reclamos que corresponde al período 2008-2009. Para ejercer legítimamente su derecho a huelga, el sindicato comunicó su decisión al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en observancia de lo previsto en el artículo 72 y siguientes del TUO-LRCT. Estas comunicaciones fueron tramitadas como parte del expediente núm. 210704-2008-MTPE/2/12.210, procedimiento de declaratoria de huelga, del cual sólo el SINAUT SUNAT formaba parte. Posteriormente, mediante resolución administrativa de fecha 11 de noviembre de 2009, la subdirección de negociaciones colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tuvo por efectuada la notificación del sindicato, declarando procedente el plazo de huelga.

1195. Sin embargo, de modo inexplicable la SUNAT interpuso un recurso de apelación contra la mencionada resolución, a pesar de no ser parte de aquel procedimiento administrativo, pues la comunicación del plazo de huelga a la autoridad de trabajo tiene por objeto el control, por ésta, de la legalidad de la misma, razón por la cual el empleador no interviene en este procedimiento. No hay antecedentes al respecto que amparen la facultad del empleador de oponerse a la declaración de la autoridad que constata el cumplimiento por el plazo de huelga de los requisitos legales para su validez. Posteriormente, y de modo aún más inexplicable, la subdirección de negociaciones colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió la resolución administrativa s/n de fecha 17 de noviembre de 2009, a través de la cual concedió el indebidamente presentado recurso de apelación y ordenó que, en atención al mismo, el expediente núm. 210704-2008-MTPE/2/12.210 fuera elevado a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1196. Esta decisión, a todas luces injustificada, fue confirmada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que en atención al ilegítimo recurso de apelación emitió el auto directoral núm. 142-2009-MTPE/2/12.2 de fecha 19 de noviembre de 2009, a través del cual resolvió revocar la resolución administrativa s/n de fecha 11 de noviembre de 2009 que declaraba procedente la declaratoria de huelga, y reformándola, la declaró improcedente. Ante tal situación, el sindicato interpuso un recurso de revisión contra el auto directoral núm. 142-2009-MTPE/2/12.2 de fecha 19 de noviembre de 2009; sin embargo, el recurso fue inmotivadamente desestimado mediante la resolución s/n de fecha 23 de noviembre de 2009. La autoridad administrativa de trabajo no consideró que la SUNAT no formaba parte de aquel procedimiento administrativo. En el procedimiento de declaratoria de huelga, el empleador — en este caso la SUNAT — no es parte del procedimiento administrativo, dado que no es titular del derecho en mención, asimismo no promueve su ejercicio individual o colectivo, además de no poseer ningún derecho o interés legítimo que pueda resultar afectado por el ejercicio regular de un derecho constitucional como lo es, el derecho de huelga.

1197. Afirma la organización querellante que la autoridad administrativa de trabajo incurrió en error al considerar que el procedimiento de declaración de huelga es un procedimiento trilateral. La ley núm. 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, establece dos tipos de procedimientos, el primero es el procedimiento ordinario y el segundo es el procedimiento trilateral. Este último se encuentra recogido en el capítulo I del título IV, referido a los procedimientos especiales. Sin embargo, cabe resaltar que el procedimiento trilateral no se encuentra recogido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, razón por la cual el procedimiento de declaratoria de huelga es un procedimiento ordinario, siendo el sindicato la única parte y el único con legitimidad para impugnar las resoluciones emitidas por la Autoridad Administrativa del Trabajo.

1198. En atención a lo expuesto, la organización querellante considera que las resoluciones administrativas emitidas por la Subdirección de Negociaciones Colectivas y la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en atención al recurso de apelación interpuesto por la SUNAT, implican actos de injerencia en la actividad sindical y, por consiguiente, una vulneración de la libertad sindical de los trabajadores afiliados al SINAUT SUNAT. El sindicato ha solicitado una acción de control respecto de las legítimas resoluciones; sin embargo, dicha solicitud aún no ha merecido un pronunciamiento definitivo. El SINAUT SUNAT solicitó al jefe del órgano de control institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ordene una acción de control interno, a efectos de verificar la legalidad de las resoluciones administrativas emitidas. La solicitud de acción de control fue presentada el día 14 de diciembre de 2009, y, en atención al oficio núm. 509-2009-MTPE/8 de fecha 16 de diciembre de 2009, fue derivada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dependencia que es jerárquicamente superior a la Subdirección de Negociaciones Colectivas y a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos. Sin embargo, hasta la fecha la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aún no ha emitido ningún pronunciamiento.

1199. En su comunicación de 26 de noviembre de 2010, la organización querellante alega que la SUNAT ha iniciado procedimientos sancionadores contra los representantes del sindicato. Señala la organización querellante que la Sra. María Covarrubias es trabajadora de la SUNAT y secretaria de defensa del sindicato, según se desprende del oficio núm. 091-2009/SINAUT-SUNAT de fecha 6 de julio de 2009. Alega la organización querellante que la SUNAT ha iniciado un procedimiento sancionador laboral a la Sra. Covarrubias por supuesto mal uso del correo electrónico. Desde la creación del SINAUT SUNAT (2008), el sindicato viene utilizando el correo electrónico institucional

con fines sindicales, a fin de comunicarse con los afiliados, respecto de diversos temas de interés sindical, sin oposición del empleador. Más aún, el SUNAT ha venido haciendo uso del correo electrónico institucional para comunicarse con los trabajadores de la SUNAT, expresando su posición respecto a diversos temas de acción sindical del SINAUT SUNAT. Asimismo, dicha utilización del correo electrónico por la empleadora SUNAT se ha efectuado para comunicarse con los dirigentes del SINAUT SUNAT.

1200. Según la organización querellante, en el transcurrir de más de dos años de vida sindical del gremio, el empleador no ha realizado observación alguna al uso del correo electrónico institucional, con fines sindicales. Más aún, como se observa, el proprio empleador ha hecho uso de dicha herramienta informática para comunicar temas de interés sindical y comunicarse con los dirigentes sindicales. Ahora bien, con fecha 5 de octubre de 2010, la secretaria de defensa remitió en ejercicio de su libertad sindical, a través del correo electrónico de la SUNAT, lo siguiente: 1) correo electrónico a diversos destinatarios, entre ellos, a la jefatura de división de bienestar, en relación con una problemática vinculada a los practicantes y formación juvenil, respecto al tratamiento de los descuentos por sus consumos de alimentos en la cafetería; y 2) el informe núm. 003-2010-SG, con el que comunicaba a una lista de los afiliados, las acciones desplegadas por el SINAUT SUNAT sobre temas relativos a demanda de amparo por arbitraje, presentación de nueva queja a la OIT por prácticas antisindicales, proceso de ejecución de sentencia e indemnizaciones vacacionales.

1201. Con fecha 15 de octubre de 2010, la gerente de administración de personal de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUNAT, mediante memorando electrónico núm. 248-2010-SF3000 notifica a la secretaria de defensa lo siguiente: «habiendo tomado conocimiento, mediante el correo electrónico de uno de nuestros trabajadores de la institución (correo que ha llegado a su bandeja de entrada a través de una cadena sucesiva de mensajes a distintos destinatarios), que usted el día 5 de octubre de 2010 utilizó el correo electrónico institucional para fines ajenos al servicio, atendiendo durante el horario laboral asuntos particulares, contraviniendo lo dispuesto por los literales *n)* y *u)* del artículo 38 del Reglamento interno de trabajo, así como lo dispuesto en el inciso *g)* del artículo 39 del Reglamento interno de trabajo que prohíbe usar el correo electrónico que le ha asignado la institución para atender asuntos distintos a las funciones de trabajo que tiene encomendadas, y, la disposición del numeral 1) del acápite VI de la circular núm. 006-2008, que señala que el correo electrónico de trabajo es una herramienta informática que la SUNAT proporciona a sus trabajadores exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones, estando prohibido utilizarlo para fines distintos al desempeño de sus labores, de acuerdo a lo establecido en el numeral 3.1 del acápite VII de la referida circular; se le solicita en esta etapa investigatoria, que en el plazo de tres días útiles, computados a partir del día siguiente de recepcionado el presente, se sirva remitir un informe respecto de los hechos descritos». Según la organización querellante, dicha funcionaria, no adjunta elemento probatorio alguno que acredite su imputación.

1202. Señala la organización querellante que el contexto en el que surge la investigación a la secretaria de defensa, es precisamente cuando en ejercicio de sus labores conforme al Estatuto, planteó algunas inquietudes a diferentes jefes de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos y/o personal de dirección de la SUNAT, exponiendo el punto de vista de la representación sindical sobre diversos temas de interés sindical. En ese sentido, el sindicato considera que esta maniobra en contra de uno de los miembros de la actual junta directiva resulta una maniobra de amedrentamiento, intimidación y hostigamiento contra la referida representante sindical.

1203. La organización querellante agrega que con fecha 5 de octubre de 2010, el actual secretario de comunicación e imagen, Sr. Jorge Carrillo Vértiz, envió a un grupo de afiliados a la organización sindical el informe núm. 003-2010-SG, mediante el cual se informaba de

diversas acciones desplegadas por la dirigencia sindical en defensa de los derechos de los afiliados y la organización gremial, conforme a la práctica reiterada y usualmente consentida por el empleador, esto es, a través del correo electrónico institucional. Con fecha 26 de octubre de 2010, el gerente de administración de personal de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUNAT, notifica al secretario de comunicación e imagen el memorando electrónico núm. 249-2010-2F3000, en el cual le imputa haber utilizado el correo electrónico institucional el día 5 de octubre de 2010, para fines ajenos al servicio, atendiendo durante el horario laboral asuntos particulares, razón por la cual le solicita remitir un informe respecto de los hechos descritos en el plazo de tres días. Cabe señalar que en dicha oportunidad no se adjuntó elemento probatorio alguno que acredite las imputaciones efectuadas. No obstante, el día 27 de octubre de 2010, la referida funcionaria intentó subsanar dicha omisión, notificando al Sr. Jorge Carrillo Vértiz el memorándum núm. 1138-2010-SUNAT/2F3000 adjuntando copia del correo electrónico de fecha 5 de octubre de 2010 y los supuestos reenvíos, concediéndole un plazo de tres días para presentar el informe requerido.

1204. Según la organización querellante, el hecho que ha motivado el inicio de estos procedimientos sancionadores contra el secretario de comunicación e imagen y la secretaria de defensa, fue la remisión a un grupo de trabajadores afiliados al sindicato de un correo electrónico en el que se comunicaba e informaba de una serie de acciones desplegadas por el SINAUT SUNAT en defensa de los derechos de los trabajadores. Con dicho correo electrónico se informó a los afiliados al sindicato respecto de acciones tales como la demanda de amparo planteada para alcanzar la solución del pliego de reclamos 2008-2009 por la vía del arbitraje; la presentación de una nueva queja a la OIT por prácticas antisindicales; la situación en la que se encuentra el proceso de ejecución de la sentencia del Tribunal Constitucional que ordenó la homologación de remuneraciones de todos los trabajadores de la SUNAT y los avances de la inspección laboral sobre indemnizaciones por goce vacacional extemporáneo. Sin perjuicio de ello, resulta especialmente importante poner de relieve que, una de las acciones informadas adicionalmente en dicho correo fue la interposición de denuncias contra los funcionarios de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos (entre ellos la gerente de administración de personal, Sra. Miriam Díaz Colmenares) ante el órgano de control interno, la Contraloría General de la República y el Congreso, por los reiterados incumplimientos de la normativa sociolaboral. Tal circunstancia hace mucho más evidente que el procedimiento sancionador iniciado por la SUNAT, materia de la presente denuncia, constituye en realidad una flagrante represalia por el ejercicio de nuestra actividad en defensa de nuestros derechos gremiales, toda vez que la funcionaria que lo impulsa es precisamente una de las personas denunciadas por nuestro sindicato.

B. Respuesta del Gobierno

1205. En su comunicación de 8 de febrero de 2011, el Gobierno manifiesta en relación con los alegatos del SINAUT SUNAT, que la SUNAT precisa lo siguiente:

— Descuentos de remuneraciones ilegítimos con motivo de la huelga realizada por los trabajadores afiliados al SINAUT SUNAT. El inciso *b)* del artículo 77 del decreto supremo núm. 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO-LRCT), señala que dentro de los efectos de una huelga se encuentra la suspensión de todas las obligaciones de un contrato individual incluyendo la de abonar la remuneración. Por ello el descuento en el presente caso debió ser únicamente por concepto de los dos días que no laboraron, de conformidad a lo señalado por el artículo 3 del decreto legislativo núm. 713 en concordancia con el artículo 3 de su Reglamento, aprobado mediante decreto supremo núm. 012-92-TR. En atención a la carta núm. 180-2010 cursada por el SINAUT SUNAT, la SUNAT ha revisado cada uno de los casos denunciados que alcanzan

a 1.132 trabajadores, a efectos de poder efectuar la determinación de los montos descontados y verificar los conceptos por los que se efectuaron éstos y determinar los importes que correspondería devolver, labor que concluyó en el mes de octubre del presente año. Desde el mes de noviembre se está procediendo a la devolución de los montos que han sido descontados por concepto de descanso dominical. Por consiguiente, no puede decirse que no se ha brindado atención a la comunicación cursada por el SINAUT SUNAT, ya que se ha venido efectuando la validación y verificación correspondiente.

— No descuentos a los trabajadores por las multas impuestas por el sindicato por no haber participado en la huelga. La SUNAT manifiesta que respeta la intangibilidad de las remuneraciones de sus trabajadores, por lo que no procedió a deducir los montos de las multas que fueron impuestas por la organización sindical a aquellos trabajadores que no acataron la huelga los días 17 y 18 de diciembre de 2009, al no existir normativa que lo ampare, toda vez que el artículo 28 del decreto supremo núm. 010-2003-TR que aprueba el TUO-LRCT señala que el empleador solamente está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias de sus trabajadores sindicalizados a pedido de sus sindicatos y con la autorización escrita del trabajador. La «Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto», estipula: «La planilla única de pago, sólo puede ser afectada por los descuentos establecidos por ley, por mandato judicial y otros conceptos aceptados por el servidor o cesante y con visación del Director General de Administración o del que haga sus veces». Es por ello que se comunicó mediante carta núm. 180-2010-SUNAT/2F0000 al SINAUT SUNAT que la SUNAT no está obligada a descontar multas que el sindicato aplique a sus afiliados, ni cuotas producto de las relaciones particulares que establezca.

— La SUNAT programó un concurso interno para cubrir las plazas vacantes de cargos directivos, cuyo cronograma de ejecución coincidía con las fechas previamente fijadas para la huelga. La SUNAT señala que el 17 de abril de 2009 se aprobaron los «Lineamientos para cubrir plazas vacantes de cargos directivos»; dado que existían plazas directivas que debían ser cubiertas; a partir de dicha fecha se desarrollaron actos preparatorios para la realización de los procesos de selección destinados a cubrir cargos directivos. La actuación de la SUNAT y el desarrollo de sus procedimientos se efectúa de manera estructurada y programada, por lo que no se puede anticipar a los hechos que pudieran ocurrir. Así, mediante memorándum núm. 345-2009-SUNAT/2F0000, el 28 de septiembre de 2009 se alcanza al Superintendente Nacional Adjunto de Tributos Internos una propuesta para la cobertura de plazas directivas vacantes. Esta comunicación es anterior a la fecha en la que el SINAUT SUNAT decide, mediante asamblea extraordinaria de fecha 24 de octubre de 2009, la realización de una huelga.

— La SUNAT ha autocalificado a una parte de sus actividades como indispensables, solicitando, ilegítimamente, que en caso de huelga sus trabajadores garanticen la permanencia del personal necesario para impedir la interrupción de sus actividades. La SUNAT precisa que la carta núm. 162-2010-SUNAT/2F0000, que se remitió al SINAUT SUNAT para comunicarle las ocupaciones y el número de trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos indispensables no pretendió, ni tuvo como finalidad restringir el derecho constitucional de huelga de los trabajadores, dado que la citada comunicación se encuentra amparada en el artículo 78 del decreto supremo núm. 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y en el artículo 67 del decreto supremo núm. 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, disposiciones que establecen dos supuestos de excepción a la paralización. Uno de ellos se encuentra constituido por los servicios públicos esenciales respecto de los cuales inclusive hace una enumeración y dentro de los cuales no se encuentra comprendida la Administración Tributaria; y, un segundo

supuesto, que comprende a aquellas labores indispensables para la empresa, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga, supuesto dentro del cual se encuentran los servicios de la Administración Tributaria; en razón de la naturaleza de sus funciones y siendo que los procedimientos tributarios y aduaneros se realizan dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, resulta necesario e indispensable garantizar la continuidad del servicio para tal fin.

— La SUNAT ha revocado la autorización de uso del correo electrónico institucional para la comunicación de los miembros del sindicato. La SUNAT señala que en ningún momento autorizó el uso del correo electrónico para fines diferentes a los estrictamente laborales, tal como se establece en los artículos 38 literal *u)* y 39 literal *g)* del Reglamento interno de trabajo de la SUNAT. Además, indica que mediante la circular núm. 006-2008, de 11 de marzo de 2008, ha regulado el servicio de correo electrónico señalando que constituye un medio oficial de comunicación e intercambio de información que se brinda a los trabajadores quienes deben utilizarlo exclusivamente para el desempeño de sus labores, esto en concordancia con lo establecido en el numeral 5.6 de las disposiciones generales de la resolución jefatural núm. 088-2003-INEI que aprobó la directiva núm. 005-2003-INEI sobre «Normas para el uso del servicio de correo electrónico en las entidades de la Administración Pública», del cual se adjunta copia. La carta núm. 150-2010-SUNAT/2F3000 remitida por la Gerencia de Administración de Personal a la secretaría general del sindicato, constituye un recordatorio sobre el uso adecuado de dicha herramienta, lo cual queda evidenciado en el punto 4 de la carta, en la que se señala: «Conforme se advierte, esta entidad tiene establecidas reglas de utilización del mencionado correo institucional las que son de conocimiento de todo el personal...»; no constituyendo por tanto, comunicación de revocatoria alguna, por cuanto como se expresó inicialmente nunca hubo autorización para un uso diferente que el establecido en la normativa antes citada.

— La SUNAT ha demostrado un notorio desinterés en entablar comunicaciones con el SINAUT SUNAT. La SUNAT indica que esta afirmación carece de fundamento dado que se ha realizado una serie de reuniones con los representantes del SINAUT SUNAT, entre las que se pueden citar las realizadas por la Superintendente Nacional de la SUNAT los días 9 y 20 de abril de 2010, en las que se atendió a los dirigentes sindicales Paola Aliaga Huatuco y Edmóstines Montoya Jara, así como las reuniones sostenidas con fechas 27 de enero de 2010 y 18 de febrero de 2010 con el Superintendente Nacional Adjunto de Tributos Internos, y las reuniones con el Intendente Nacional de Recursos Humanos de fechas 24 de marzo de 2010 y 4 de noviembre de 2010. Asimismo, se realizan esfuerzos continuos con la finalidad de mantener un buen clima laboral, y se interesa en buscar soluciones de manera individual como colectiva.

— La SUNAT se niega a otorgar las facilidades sindicales necesarias para el normal funcionamiento del SINAUT SUNAT. Permisos sindicales: la SUNAT manifiesta que el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por decreto supremo núm. 010-2003-TR, señala que el empleador está obligado a conceder permisos para la asistencia de actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes sindicales hasta por un límite de treinta días naturales por año calendario y por dirigente; consecuentemente, la SUNAT ha cumplido con otorgarles las licencias sindicales siguientes: durante 2009 y 2010: secretaria general, 32 días en 2009 (la licencia se excede en dos días) y 21 días en 2010; secretario de defensa, 28 días en 2009 y 21 días en 2010.

Uso de ambientes: con relación a las facilidades consistentes en el uso de infraestructura, equipos y otros, la SUNAT precisa que cuenta con más de 7.000 trabajadores, siendo que las instalaciones y los equipos con los que cuenta cubren ajustadamente las necesidades de la institución, e inclusive, viene alquilando locales a efectos de poder optimizar el cumplimiento de sus funciones y de brindar mejores condiciones de trabajo a sus colaboradores; lo cual es de conocimiento de los trabajadores en general. Además, la SUNAT en ningún momento ha restringido el ingreso de los dirigentes sindicales a ningún local de la SUNAT, asimismo se debe tener en cuenta que la SUNAT realiza gran parte de sus actividades con contribuyentes y público cuando menos ocho horas diarias continuas, estando el otorgamiento de las autorizaciones para reuniones del personal sindicalizado condicionado a que no afecte las labores de atención y el normal funcionamiento de la SUNAT.

— La SUNAT ha vulnerado claramente el fuero sindical del secretario general adjunto del SINAUT SUNAT. La SUNAT manifiesta que de acuerdo a lo establecido en el inciso *g)* del artículo 36 de su Reglamento interno de trabajo, constituye derecho de la SUNAT disponer el destaque y/o cualquier otro movimiento de personal, a fin de optimizar el desarrollo de las funciones de la institución. En tal sentido, la SUNAT como todo empleador, en virtud de su facultad de dirección ejercen el «ius variandi» que consiste en la facultad del empleador de modificar el lugar, tiempo y modo de ejecución del trabajo; por lo que, dispuso el traslado del trabajador a la Gerencia de Reclamos de la Intendencia de Principales Contribuyentes Nacionales mediante acción de personal núm. 009064 y en la misma fecha su rotación mediante acción de personal núm. 00707 a la División de Reclamaciones III-IPCN, unidad en la que actualmente viene prestando servicios, la misma que se encuentra ubicada en el mismo edificio en el que funciona la Procuraduría Pública *ad hoc* de la SUNAT, lugar donde anteriormente desempeñaba sus funciones el Sr. Montoya, por lo que no ha existido reducción alguna en su remuneración, ni categoría profesional, conforme se acredita con las copias de boletas de pago que se adjunta al presente. En conclusión señalan que la protección sindical conocida como fuero sindical del dirigente sindical no fue vulnerada, pues no se afectó de modo alguno su actuación como dirigente sindical.

— La SUNAT ha tomado represalias contra el secretario de organización del SINAUT SUNAT. La SUNAT indica que el proceso disciplinario seguido contra el Sr. Pedro Chilet Paz obedeció a la carta presentada por el Sr. José Cerna Díaz, trabajador de la SUNAT, quien manifestó haber tomado conocimiento que sus boletas de pago habrían sido incorporadas en procesos judiciales, seguidos contra la SUNAT por homologación de haberes, sin haber autorizado su uso. Por ello se solicitó a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos se le confirme la veracidad de la referida información. Asimismo, mediante memorándum núm. 100-2010/2O0000-SUNAT la Intendencia Regional remite a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos las cartas cursadas por los trabajadores Fernando Campos Valdivia y Víctor Aníbal Zúñiga Loayza donde manifiestan no haber entregado boletas de pago a ningún demandante, ni dado autorización alguna para su uso, para las investigaciones del caso. En ese contexto, se procedió a iniciar una investigación destinada a determinar si un trabajador puede acceder a información de otro, sin la respectiva autorización y de manera concreta investigar el acceso a las boletas de pago de los trabajadores antes señalados, y de encontrarse responsabilidades, aplicarse las medidas disciplinarias correspondientes. De las investigaciones iniciales y de acuerdo a lo informado por la Procuraduría se determinó que dichas boletas de pago obraban en el expediente judicial del Sr. Pedro Chilet Paz, razón por lo que se le cursó el memorándum electrónico núm. 00100-2010-2F3000 y el memorándum núm. 698-2010-SUNAT/2F3000. Consecuentemente, luego de efectuada la evaluación y revisión de la documentación e información recopilada, producto de la investigación se determinó

que los hechos materia de investigación no constituyen infracción ni incumplimiento al Reglamento interno de trabajo, motivo por el cual, se dispuso su archivo, lo cual se comunicó a través del memorándum electrónico núm. 227-2010-2F3000.

— La SUNAT ha incurrido en actos ilegítimos dirigidos contra la secretaria general del SINAUT SUNAT: *a)* ilegítima exhortación del cumplimiento del horario de trabajo a la Sra. Paola Aliaga Huatuco, a pesar que su cargo no está sujeto a fiscalización según el propio empleador. La SUNAT manifiesta que con resolución de superintendencia núm. 067-2006-SUNAT, se establecieron disposiciones relacionadas a la jornada laboral, dentro de las cuales se dicta disposiciones respecto al personal no sujeto a fiscalización inmediata. Asimismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante decreto supremo núm. 007-2002-TR, «no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia», siendo en consecuencia el efecto de ello que estos trabajadores no tienen derecho a pago de remuneración extraordinaria por trabajo en horas extras, debido a que no tienen jornada ordinaria máxima. En ese contexto es que la SUNAT comprende, entre otros, al personal que realiza labores de fiscalización, como es el caso de la Sra. Aliaga, dentro del personal no sujeto a fiscalización inmediata, por cuanto las funciones que realiza se efectúan parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, lo que conlleva que pueda marcar o no la hora de ingreso, así como que programe sus actividades laborales del día y que éstas puedan ser cambiadas de acuerdo a las circunstancias. El trabajador no sujeto a fiscalización, recibe una cartera de actividades que deben ser desarrolladas en ocho horas de labor (jornada establecida), debiendo el empleador recibir los resultados esperados. Siendo así, la normativa señalada no los exceptúa del cumplimiento de las labores establecidas, resultando por tanto válido el exhortar a los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata al cumplimiento de sus labores encomendadas, no constituyendo así un acto hostil dirigido hacia el trabajador el hecho de realizar exhortaciones para el cumplimiento de sus labores, toda vez que la SUNAT a través de sus representantes debe ejercer su poder de dirección, dentro del marco legal de la labor efectuada y establecida; teniendo en cuenta para aquel personal no sujeto a fiscalización inmediata un poder limitado y condicionado dada la calificación como tal. De este modo, las órdenes que se impartan deben estar referidas al trabajo que se realiza o estar en conexión íntima con él, y por tanto deberán ser obedecidas por los colaboradores por el ámbito propio del poder de dirección; *b)* desproporcional evaluación y calificación del desempeño de las labores de la Sra. Paola Aliaga Huatuco en el período comprendido entre enero y diciembre de 2009. La SUNAT sostiene que la evaluación de desempeño de la Sra. Paola Aliaga Huatuco se realizó dentro de lo establecido en el Reglamento de evaluación anual del desempeño laboral, en base a criterios objetivos y considerando los factores de evaluación y los grados de calificación para cada uno de ellos. Los factores de evaluación son: i) conocimiento técnico y funcional; ii) organización de su trabajo; iii) comunicación, y iv) actitud para trabajar. La Sra. Aliaga obtuvo una evaluación de desempeño para 2009 de la siguiente manera: conocimiento técnico y funcional = B; organización de su trabajo = C; factor comunicación = B; actitud para trabajar = C. La SUNAT añade que considerando la disconformidad de la Sra. Paola Aliaga Huatuco y siguiendo el procedimiento estipulado en la norma antes señalada, se conformó un comité de apelación que revisó y evaluó los argumentos y pruebas presentadas habiendo concluido la investigación con fecha 23 de julio de 2010 y fue puesto a conocimiento de la interesada el 25 de agosto de 2010, declarando procedente en parte el recurso de apelación presentado ratificando el grado C para el factor organización de su trabajo. En consecuencia, no resulta válido afirmar que el motivo de la evaluación negativa de la Sra. Aliaga fuera consecuencia de su actividad sindical como dirigente sindical,

pues ésta obedeció a criterios objetivos y el procedimiento que se siguió para su evaluación y posterior revisión en la etapa de apelación, fue el establecido en las normas internas de la institución.

— La SUNAT ha impuesto ilegítimas amonestaciones escritas a modo de exhortaciones contra los representantes del sindicato en la sede de Cajamarca. La SUNAT señala que la exhortación efectuada a los Sres. Manuel Oswaldo Solano Dávila y Eleodoro Américo Paredes Fabián obedeció a la comunicación que cursaron a la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca que contiene afirmaciones carentes de veracidad y que afectan la imagen de la SUNAT en la medida que se atribuye a los directivos de la institución una gestión deficiente y el deterioro moral y ético, así como de haber sido privilegiados con mejoras remunerativas y una designación con criterios subjetivos. El Código de Ética, aprobado por resolución de superintendencia núm. 161-2009/SUNAT, propugna como valor institucional, entre otros, la integridad en virtud del cual estamos obligados a ser coherentes con los principios y acciones de la institución, lo cual supone mantener normas y principios éticos, mediante un comportamiento honesto con vocación de servicio y preservar la buena imagen de servidor público, cuidando en todo momento que nuestra vida privada y comportamiento sea coherente con ella. Las afirmaciones efectuadas por los Sres. Solano Dávila y Paredes Fabián eran inexactas, ya que el bono directivo de modo alguno significa una situación de privilegio, sino que responde a una política debidamente sustentada existente desde el año 2005, por lo que se exhortó a los mencionados señores que en lo sucesivo se abstengan de realizar afirmaciones sin sustento que afecten la imagen de la SUNAT. De otro lado, añade que la «exhortación» no constituye una medida disciplinaría, el Reglamento interno de trabajo en su artículo 48 señala que las sanciones disciplinarías aplicables al trabajador son: amonestación verbal, escrita, suspensión de uno a treinta días y despido o destitución, entonces la «exhortación» es una llamada de atención a que los jefes en atribución de su facultad de dirección pueden aplicar para corregir una conducta que por las circunstancias no implica una falta que amerite ser sancionada disciplinariamente, por lo que tampoco forma parte del legajo personal, tal como se encuentra·establecido en el procedimiento para exhortar a los trabajadores, que en copia se adjunta al presente.

— La SUNAT ha impuesto una ilegítima amonestación escrita a modo de exhortación contra el representante del sindicato en la sede de Piura. La SUNAT declara que la exhortación cursada al Sr. Yovanni Nava Lamia fue efectuada por haber utilizado el correo electrónico para fines ajenos a las funciones asignadas incumpliendo las disposiciones sobre seguridad informática, al haberse acreditado la transmisión de correo electrónico del 23 de noviembre de 2009 que no obedecía al desempeño de las labores que tiene asignadas. Asimismo, el Reglamento interno de trabajo de la SUNAT, señala que su mal uso constituye infracción a lo establecido en el literal *g)* del artículo 39 del Reglamento interno de trabajo; además, el uso adecuado del correo electrónico es exigible a cualquier trabajador de la SUNAT, independientemente de su condición de afiliado o no a una organización sindical, más aún si las normas internas electrónicas emitidas por la SUNAT no obedecen a una política interna, sino que responden a una política nacional que persigue optimizar su aprovechamiento mediante la racionalización de su utilización.

1206. En su comunicación de 3 de mayo de 2011, el Gobierno manifiesta que en relación a las posiciones de la SUNAT y del SINAUT SUNAT respecto de las supuestas vulneraciones de la libertad sindical, el Estado peruano considera que los derechos laborales colectivos se encuentran reconocidos en términos amplios, principalmente a través del artículo 28 y de la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, que disponen lo siguiente: «Artículo 28. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación

colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1) garantiza la libertad sindical; 2) fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; 3) regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.» «Cuarta disposición final y transitoria. Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.»

1207. En esa línea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se encuentra comprometido a desarrollar los procedimientos administrativos que se encuentran a su cargo, en el marco de sus competencias, a fin de que se cumpla con los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los que se encuentra el derecho a la libertad sindical. Adicionalmente, el Gobierno informa que se procedió a solicitar información a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), sobre el procedimiento sancionador laboral iniciado en contra de dos dirigentes sindicales por supuesto mal uso del correo electrónico institucional. En tal sentido, la SUNAT mediante oficio núm. 099-2011-SUNAT/1A0000 de fecha 4 de abril, procedió a informar lo siguiente:

— la SUNAT no ha autorizado a su personal, ni a los miembros de la organización sindical, el uso del correo electrónico para fines diferentes a los estrictamente laborales;

— que el Reglamento interno del trabajo aprobado mediante resolución núm. 235-2003/SUNAT, establece: literal *u)* del artículo 38: obligaciones de los trabajadores «cumplir con las normas de seguridad informática y obligaciones referidas al uso adecuado del Internet, *software* y correo electrónico que se imparten en SUNAT»; literal *g)* del artículo 39: prohibiciones «usar el correo electrónico que le ha asignado la institución para atender asuntos distintos a las funciones de trabajo encomendadas». Conforme a las obligaciones de los trabajadores y las prohibiciones del Reglamento interno de trabajo mencionadas, son de estricto cumplimiento para todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados;

— asimismo, el Reglamento interno de trabajo de SUNAT guarda relación con lo dispuesto en la resolución jefatural núm. 088-2003-INEI que aprobó la directiva núm. 005-2003-INEI sobre «Normas para el uso del servicio de correo electrónico en las entidades de la Administración Pública», que en el numeral 5.6 de las disposiciones generales señala que: «Las cuentas de correo electrónico para empleados de las instituciones públicas deben usarse para actividades que estén relacionadas con el cumplimiento de su función en la institución.».

1208. Añade el Gobierno que sin perjuicio de lo anteriormente señalado, debe ponerse de manifiesto que, a efectos de verificar los nuevos alegatos del Sindicato Nacional de Trabajadores de SUNAT, se procederá a generar una orden de inspección al respecto. Afirma el Gobierno que cuenta con procedimientos administrativos orientados a garantizar la libertad sindical y fomentar la negociación colectiva, además de promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales y por lo que a través de las acciones que viene realizando, se ratifica en su irrestricto respeto de la libre sindicalización y en general de los derechos colectivos de los trabajadores.

C. Conclusiones del Comité

1209. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) ha cometido actos violatorios de los derechos sindicales: descuentos ilegítimos (adicionales a los días de*

huelga realizados) por participar en una huelga; no ha realizado descuentos a los trabajadores por multas impuestas por el sindicato por no haber participado en una huelga; ha programado un concurso interno para cubrir plazas vacantes cuyo cronograma coincidía con las fechas previamente fijadas para la huelga; ha calificado una parte de sus actividades como indispensables, solicitando que en caso de huelga sus trabajadores garanticen la permanencia del personal para impedir la interrupción de las actividades; demuestra un notorio desinterés en entablar comunicaciones con el sindicato; se niega a otorgar facilidades al sindicato para su normal funcionamiento; y ha trasladado un dirigente sindical y ha impuesto ilegítimas amonestaciones a modo de exhortaciones y procedimientos sancionadores contra representantes del sindicato (en particular contra la secretaria general del sindicato y otros dirigentes). Asimismo, el Comité observa que la organización querellante objeta la actuación de la autoridad administrativa del trabajo autorizando a la SUNAT a dar su punto de vista sobre la declaración de una huelga para los días 24 y 25 de noviembre de 2009.

1210. *En cuanto a los alegados descuentos ilegítimos (adicionales a los días de huelga realizados) por participar en una huelga, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) el descuento en el presente caso debió ser únicamente por concepto de los dos días que no laboraron los trabajadores de conformidad con lo señalado por el artículo 3 del decreto legislativo núm. 713 y que la SUNAT, en seguimiento a una carta del sindicato, ha revisado cada uno de los casos denunciados que alcanzan a 1.132 trabajadores a efectos de poder efectuar la determinación de los montos descontados y determinar los importes que correspondería devolver; y 2) esta labor concluyó en octubre de 2010 y desde el mes de noviembre se está procediendo a la devolución de los montos descontados. Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

1211. *En lo que respecta al alegato según el cual la SUNAT no ha realizado descuentos a los trabajadores por multas impuestas por el sindicato por no haber participado en la huelga, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que la SUNAT respeta la intangibilidad de las remuneraciones de sus trabajadores por lo que no procedió a deducir los montos de las multas que fueron impuestas por la organización sindical a aquellos trabajadores que no acataron la huelga al no existir normativa que lo ampare y que el empleador sólo está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias de los trabajadores sindicalizados a pedido de sus sindicatos y con la autorización escrita del trabajador. A este respecto, el Comité considera que la decisión de la SUNAT de no deducir de los salarios las multas impuestas por el sindicato a los trabajadores no viola en sí misma los principios de la libertad sindical.*

1212. *En cuanto a los alegatos según los cuales la SUNAT ha programado un concurso interno para cubrir plazas vacantes cuyo cronograma coincidía con las fechas previamente fijadas para la huelga, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que la SUNAT indicó que: 1) el 17 de abril de 2009 se aprobaron los lineamientos para cubrir plazas vacantes de cargos directivos; 2) a partir de esa fecha se realizaron actos preparatorios para la realización de los procesos de selección destinados a cubrir cargos directivos; 3) la comunicación de la propuesta en septiembre de 2009 para cubrir las plazas vacantes es anterior a la fecha en la que SINAUT SUNAT decidió mediante asamblea extraordinaria el 24 de octubre de 2009 la realización de la huelga. El Comité toma nota de estas informaciones.*

1213. *En lo que respecta a los alegatos según los cuales la SUNAT ha calificado una parte de sus actividades como indispensables, solicitando que en caso de huelga sus trabajadores garanticen la permanencia del personal necesario para impedir la interrupción de las actividades, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que: 1) la SUNAT envió una comunicación a la organización querellante para comunicarle las ocupaciones y el número de trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos*

indispensables y no pretendió ni tuvo como finalidad restringir el derecho de huelga de los trabajadores; 2) la comunicación de la SUNAT se encuentra amparada en el artículo 78 del decreto supremo núm. 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y en su reglamento que establecen dos supuestos de excepción a la paralización: uno de ellos es el de los servicios públicos esenciales, donde no se encuentra comprendida la administración tributaria, y otro que comprende a aquellas labores indispensables para la empresa, cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga, dentro de la cual se encuentran los servicios de la administración tributaria; 3) en razón de la naturaleza de sus funciones y siendo que los procedimientos tributarios y aduaneros se realizan dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, resulta necesario e indispensable garantizar la continuidad del servicio para tal fin.

1214. *A este respecto, al tiempo que observa que no se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores de la SUNAT, sino que se prevé la imposición de un servicio mínimo de funcionamiento, el Comité recuerda que el Gobierno informó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su memoria para el Convenio núm. 87 que «conforme al artículo 1 del decreto supremo núm. 013-2006-TR (que modifica el artículo 68 del decreto supremo núm. 011-92-TR), se dispuso que en caso de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando conforme a lo dispuesto por el artículo 82 de la ley, la autoridad de trabajo designará a un órgano independiente para que los determine y que la decisión del órgano independiente será asumida como propia por la autoridad de trabajo a fin de resolver dicha divergencia». En estas condiciones, el Comité confía en que en caso de divergencia sobre el número de los trabajadores que deben garantizar un servicio mínimo en la SUNAT en caso de huelga, las partes podrán recurrir al órgano independiente previsto en la legislación.*

1215. *En cuanto a los alegatos según los cuales la SUNAT demuestra un notorio desinterés en entablar comunicaciones con el sindicato, el Gobierno manifiesta que la SUNAT indica que esta afirmación carece de fundamento dado que se han realizado una serie de reuniones con los representantes del sindicato (cita reuniones del 9 y 10 de abril de 2010, el 27 de enero, el 18 de febrero, así como reuniones con el Intendente Nacional de Recursos Humanos el 24 de marzo y el 4 de noviembre de 2010) y se realizan esfuerzos continuos con la finalidad de mantener un buen clima laboral. El Comité toma nota de estas informaciones y expresa la esperanza de que ambas partes realicen todos los esfuerzos a su alcance para el mantenimiento de relaciones profesionales armoniosas.*

1216. *En lo que respecta a los alegatos según los cuales la SUNAT se niega a otorgar facilidades al sindicato para su normal funcionamiento (incremento de licencias sindicales, permisos para asistir a eventos, reconocimiento del fuero sindical, ingreso a las instalaciones para comunicarse con los afiliados; habilitación de una oficina y de una cuenta de correo, etc.), el Comité observa que el Gobierno manifiesta que la SUNAT indica que: 1) el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que el empleador está obligado a conceder permisos para la asistencia de actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes sindicales hasta por un límite de treinta días por año calendario y por dirigente; 2) los representantes del SINAUT SUNAT han gozado de licencias sindicales en 2009 y 2010 (se indica la cantidad de días) y en 2009 inclusive se han excedido los 30 días; 3) con relación a las facilidades consistentes en el uso de infraestructura, equipo y otros, la SUNAT cuenta con más 7.000 trabajadores y las instalaciones y los equipos con los que cuenta cubren ajustadamente las necesidades de la institución (inclusive se alquilan locales); y 4) en ningún momento se ha restringido el ingreso de los dirigentes sindicales a los locales de la SUNAT y teniendo en cuenta que la SUNAT realiza gran parte de las actividades durante cuando menos ocho horas*

continuas, el otorgamiento de las autorizaciones para reuniones del personal sindicalizados está condicionado a que no se afecten las labores de atención y el normal funcionamiento de la SUNAT. El Comité toma nota de estas informaciones.

1217. *En lo que respecta al alegado traslado a un cargo inferior del secretario general adjunto del SINAUT SUNAT, Sr. Edmóstines Montoya Jara, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la SUNAT manifiesta que: 1) de acuerdo a lo establecido en el inciso g) del artículo 36 de su Reglamento interno de trabajo, constituye un derecho de la SUNAT disponer el destaque y/o cualquier otro movimiento de personal a fin de optimizar el desarrollo de las funciones de la institución; 2) la SUNAT, como todo empleador, en virtud de su facultad de dirección ejerce el ius variandi, por lo que dispuso el traslado del trabajador en cuestión a la gerencia de reclamos de la intendencia de principales contribuyentes nacionales mediante acción de personal y en la misma fecha su rotación a la División de Reclamaciones, unidad en la que viene prestando servicios; 3) dicha unidad se encuentra ubicada en el mismo edificio en el que funciona la Procuradoría pública de la SUNAT donde anteriormente desempeñaba sus funciones el Sr. Montoya; 4) no ha existido reducción alguna de su remuneración ni de su categoría profesional, conforme se acredita con las copias de las boletas de pago; y 5) no se afectó el fuero sindical del dirigente sindical pues no se afectó de modo alguno su actuación como dirigente sindical. El Comité observa que la organización querellante indica que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha sancionado a la SUNAT por este hecho, que le ha conminado a enmendar su proceder y que la SUNAT no ha cumplido con hacerlo. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que confirme si, tal como afirma la organización querellante, la autoridad administrativa ha ordenado el reintegro a su puesto de trabajo anterior del dirigente sindical, Sr. Edmóstines Montoya Jara y en caso afirmativo que tome medidas para que dicha orden se cumpla.*

1218. *En cuanto al alegato según el cual la SUNAT ha tomado represalias contra el secretario de organización del SINAUT SUNAT, Sr. Pedro Ángel Chilet Paz (según la organización querellante cuando el dirigente en cuestión solicitó por vía judicial la nivelación de su remuneración con la percibida por otros trabajadores que realizan las mismas tareas, la SUNAT inició un procedimiento sancionador en su contra por haber presentado en el proceso judicial copias de boletas de pago de remuneraciones de otros trabajadores), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que la SUNAT indica que el proceso disciplinario obedeció a la carta presentada por un trabajador que manifestó haber tomado conocimiento que sus boletas de pago habían sido incorporadas en procesos judiciales sin haber autorizado su uso y que luego de efectuada la evaluación y revisión de la documentación e información recopilada se determinó que los hechos materia de investigación no constituyen infracción ni incumplimiento del Reglamento interno de trabajo, por lo que se dispuso su archivo. El Comité toma nota de estas informaciones.*

1219. *En cuanto a la alegada ilegítima exhortación del cumplimiento del horario de trabajo a la secretaria general del SINAUT SUNAT, Sra. Paola Aliaga Huatulco, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la SUNAT manifiesta que: 1) la resolución de la superintendencia núm. 067-2006-SUNAT establece disposiciones relacionadas a la jornada laboral dentro de las cuales se dictan disposiciones respecto al personal no sujeto a fiscalización inmediata y el artículo 5 de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo a Sobre tiempo dispone que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia; 2) el efecto de estas disposiciones es que estos trabajadores no tienen derecho a pago de remuneración extraordinaria por trabajo en horas extras, debido a que no tienen jornada ordinaria máxima; 3) la Sra. Aliaga realiza labores de fiscalización y se encuentra dentro del personal no sujeto a fiscalización inmediata (puede por ejemplo marcar o no la hora de ingreso de acuerdo a sus actividades laborales del día); 4) la normativa señalada no la*

exceptúa del cumplimiento de las labores establecidas, y por lo tanto resulta válido exhortar a los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata al cumplimiento de las labores encomendadas. El Comité destaca en este caso la diferencia entre la exhortación al cumplimiento del horario de trabajo (versión de la organización querellante) y la exhortación al cumplimiento de las labores (versión de la SUNAT) No obstante, el Comité no cuenta con elementos suficientes para evaluar si ha habido un acto de hostigamiento o de persecución antisindical. En estas condiciones, a menos que la organización querellante envíe nuevas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.

1220. *En lo que respecta a la desproporcionada evaluación y calificación de la mencionada secretaria general del SINAUT SUNAT, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que la SUNAT indica que: 1) la evaluación de desempeño de la dirigente sindical se realizó dentro de lo establecido en el reglamento de evaluación anual del desempeño laboral en base a criterios objetivos y considerando los factores de evaluación y los grados de calificación para cada uno de ellos; 2) considerando la disconformidad de la Sra. Aliaga Huatulco y siguiendo el procedimiento estipulado se conformó un comité de apelación que revisó y evaluó los argumentos y pruebas presentadas; 3) la investigación concluyó el 23 de julio de 2010, declarando procedente en parte el recurso de apelación; y 4) no resulta valido afirmar que el motivo de la evaluación negativa fuera consecuencia de su actividad sindical, pues ésta obedeció a criterios objetivos y el procedimiento que se siguió para su evaluación y posterior revisión fue el establecido en las normas de la institución. Teniendo en cuenta estas informaciones, y no habiendo informado la organización querellante sobre la introducción de recursos contra la resolución administrativa de apelación, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

1221. *En cuanto al alegato según el cual se han impuesto amonestaciones escritas a modo de exhortaciones contra representantes del sindicato en la sede de Cajamarca (Sres. Manuel Oswaldo Solano Dávila y Eleodoro Américo Paredes Fabián) y en la sede de Piura (Sra. Joanna Nava Lamia) y se han iniciado procedimientos sancionadores contra representantes del sindicato por supuesto mal uso del correo electrónico (a la secretaria de defensa Sra. María Covarrubias y al secretario de comunicación e imagen, Sr. Jorge Carrillo Vértice), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que la SUNAT declara que: 1) en relación con los representantes de la sede de Cajamarca la exhortación obedeció a la comunicación que cursaron las personas en cuestión a la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca que contiene afirmaciones carentes de veracidad y que afectan la imagen de la SUNAT en la medida que se atribuye a los directivos de la institución una gestión deficiente y el deterioro moral y ético, así como haber sido privilegiados con mejoras remunerativas y una designación criterios subjetivos; 2) en relación con el representante de la sede de Piura, la exhortación fue efectuada por haber utilizado el correo electrónico para fines ajenos a las funciones asignadas y el Reglamento interno de trabajo de la SUNAT señalando que su mal uso constituye infracción a lo establecido en el Reglamento interno de trabajo; así como que el uso adecuado del correo electrónico es exigible a cualquier trabajador de la SUNAT, independientemente de su condición de afiliado o no a una organización sindical; y 3) las exhortaciones no constituyen una medida disciplinaria. En cuanto a los procedimientos sancionadores por supuesto mal uso del correo electrónico contra los dirigentes María Covarrubias y Jorge Carrillo Vértiz, la SUNAT manifiesta que no ha autorizado a su personal ni a los miembros de la organización sindical el uso del correo para fines ajenos a los laborales y concretamente el Reglamento interno de trabajo de la SUNAT prohíbe usar el correo electrónico que le ha asignado la institución para atender asuntos distintos a las funciones de trabajo encomendadas y las prohibiciones son de estricto cumplimiento para todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. En estas condiciones, observando que el Gobierno manifiesta que en relación con estos alegatos se procederá a generar una orden de inspección al respecto, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del*

resultado de dicha investigación. Por otra parte, el Comité recuerda que los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluida la entrada en los lugares de trabajo y el uso del correo electrónico. Recordando que el acceso a las facilidades del empleador no debería ejercerse en detrimento del funcionamiento eficaz de la empresa concernida, el Comité sugiere que el empleador y las organizaciones sindicales concernidas hagan esfuerzos para lograr acuerdos sobre las modalidades del uso del correo electrónico.

1222. *Por último, el Comité observa que el Gobierno no ha comunicado sus observaciones en relación con los alegatos de la organización querellante objetando la actuación de la autoridad administrativa del trabajo autorizando a la SUNAT a dar su punto de vista sobre la declaratoria de una huelga para los días 24 y 25 de noviembre de 2009. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.*

Recomendaciones del Comité

1223. ***En vistas de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité confía que en caso de divergencia sobre el número de los trabajadores que deben garantizar un servicio mínimo en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) en caso de huelga, las partes podrán recurrir al órgano independiente previsto en la legislación;

b) el Comité pide al Gobierno que confirme si tal como lo afirma la organización querellante, la autoridad administrativa ha ordenado el reintegro a su puesto de trabajo anterior del dirigente sindical, Sr. Edmóstines Montoya Jara, y en caso afirmativo que tome medidas para que dicha orden se cumpla;

c) en relación con el alegado inicio de procedimientos sancionadores contra representantes del sindicato por supuesto mal uso del correo electrónico (a la secretaria de defensa Sra. María Covarrubias y al secretario de comunicación e imagen, Sr. Jorge Carrillo Vértiz), el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de la investigación que se realizará al respecto. Por otra parte, en el marco de las facilidades que deberían disponer para el desempeño de sus funciones los representantes sindicales, el Comité sugiere que la cuestión del uso del correo electrónico por el sindicato sea objeto de negociación entre las partes, y

d) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones en relación con los alegatos de la organización querellante objetando la actuación de la autoridad administrativa del trabajo autorizando a la SUNAT a dar su punto de vista sobre la declaración de una huelga para los días 24 y 25 de noviembre de 2009.

CASO NÚM. 2825

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

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)

Alegatos: la organización querellante alega despidos y traslados antisindicales y mala fe en procesos de negociación colectiva

1224. La queja figura en una comunicación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) de fecha 5 de noviembre de 2010. Posteriormente, la CGTP envió nuevos alegatos por comunicación de fecha 25 de enero de 2011.

1225. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 3 de mayo de 2011.

1226. Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

1227. En su comunicación de fecha 5 de noviembre de 2010, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) manifiesta que el objeto de la queja es denunciar las trabas impuestas por la institución gubernamental denominada Servicio de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) al ejercicio de la libertad sindical contemplado en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, ratificados por el Gobierno peruano. En tal sentido, la CGTP pide al Comité que exija al Gobierno peruano acciones concretas para el libre ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

1228. El Sindicato Unitario de Trabajadores del SENCICO, en adelante SUTSENCICO, se formó el 28 de junio de 2008, contando con 110 trabajadores afiliados a nivel nacional. Con fecha 5 de septiembre de 2008, presentan su pliego de reclamos; es el caso que luego de culminar la etapa de trato directo en el mes de diciembre de 2008, se pasó a la etapa de conciliación que culminó en el mes de mayo de 2009; luego de la cual se pretendió implementar el mecanismo del arbitraje como medio de solución del conflicto de manera pacífica; que a la fecha no ha sido solucionado. Según la CGTP, desde la formación del sindicato: los trabajadores fueron coaccionados a renunciar a dicha organización sindical por parte de la empresa; se impidió el uso de ambientes para la realización de asambleas generales solicitadas por el sindicato; se restringió la entrega de licencias sindicales a los dirigentes; se impusieron sanciones disciplinarias por supuestas infracciones del reglamento interno de trabajo contra los trabajadores sindicalizados y sus dirigentes. A pesar de que la empresa continuó con los actos de hostigamiento contra los trabajadores afiliados, el sindicato logró presentar su primer pliego de reclamos tanto a la empresa como a la Subdirección de Negociaciones Colectivas.

1229. La CGTP señala que, con fecha 9 de septiembre de 2009, cuando se encontraban en pleno proceso de negociación colectiva, la jefatura de la comisión de auditoría del SENCICO remite, a través de oficio, al Sr. José Luis Amado Travesaño una solicitud de información, razón por la cual el Sr. José Luis Amado Travesaño, a través de informe de fecha 11 de

septiembre de 2009, solicitó tener acceso a información a la gerencia general con la finalidad de poder cumplir, dentro del plazo señalado por la jefatura de la comisión de auditoría, con la presentación de la documentación requerida. El mismo 11 de septiembre de 2009 solicitó que se extienda el plazo para absolver a la auditoría. El 11 de septiembre, con el consentimiento de la secretaría de la gerencia general, se encontraba en la oficina de la gerencia general colaborando con la búsqueda de documentos, y se le imputó el cargo de encontrarse sustrayendo información reservada.

1230. Con fecha 25 de septiembre de 2009, la empleadora cursó carta de despido al secretario de la organización, Sr. José Luis Amado Travesaño, habiéndole imputado el hecho de supuestamente haber sido sorprendido en la oficina de la gerencia general sustrayendo información de carácter oficial y reservada del SENCICO. Esta falsa acusación motivó al sindicato de trabajadores del SENCICO a interponer una solicitud de inspección laboral al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La Dirección de Inspección, luego de una detallada investigación realizada y descrita en el acta de infracción núm. 2527-2009.MTPE/2/12.3, de 9 de diciembre de 2009, concluye en el ítem *h)* que el despido del Sr. José Luis Amado Travesaño no se ha efectuado sobre causa demostrada fehacientemente, sino sobre fundamentos que, a la luz de la investigación, no resultan suficientes, razonables ni proporcionales, existiendo indicios suficientes, como su afiliación sindical, su participación en la junta directiva de la organización, ser miembro de la comisión negociadora de los pliegos de reclamo 2008-2009 y 2009-2010, como las verdaderas razones por las que, en un acto de represalia por su actividad sindical, fuera despedido, vulnerando la protección establecida en el artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, ley núm. 25593, aprobado mediante decreto supremo núm. 010-2003TR, en concordancia con el artículo 31, inciso *e*), del mismo texto normativo. Asimismo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sancionó al SENCICO por haber cometido una infracción muy grave: despedir al Sr. José Luis Amado Travesaño a causa de su afiliación sindical, a pesar de encontrarse protegido por el fuero sindical (acta de infracción núm. 2527-2009.MTPE/2/12.3, de 9 de diciembre del 2009), y multado con 5.857,50 nuevos soles. Actualmente, la demanda de nulidad de despido del Sr. José Luis Amado Travesaño se encuentra en trámite judicial y ya tiene fecha de presentación del caso para mediados de septiembre.

1231. Añade la CGTP que con fecha 12 de noviembre de 2009 el SENCICO cursa carta de despido al Sr. Jorge Segundo Pasache Vidal quien se desempeñaba como secretario de defensa en el sindicato, aduciendo que no cumplió adecuadamente con la toma de muestras de concretos que presentan los clientes al SENCICO. Ello ocurrió a pesar de que el secretario de defensa había solicitado con dos meses de antelación el cambio de puesto de trabajo, en salvaguarda de su puesto de trabajo y tranquilidad laboral. Actualmente, la demanda de nulidad de despido del Sr. Jorge Segundo Pasache Vidal se encuentra en trámite judicial a la espera de fecha de presentación del caso.

1232. La CGTP alega también que el jueves 26 de noviembre de 2009 el entonces secretario general, Sr. Clemente Rodríguez, fue objeto de un acto de amedrentamiento por parte del jefe de recursos humanos, así como por el gerente de administración, el especialista en recursos humanos y el supervisor de vigilancia. Por el hecho de haber acudido a una farmacia a comprar unos medicamentos, fue conducido a su regreso a las oficinas administrativas donde se efectuó un interrogatorio y se pretendió que suscriba un acta sin siquiera haberla leído. En ese caso, se envió una carta de cese de hostilidades a los funcionarios. Actualmente el Sr. Clemente Rodríguez se desempeña como secretario de organización y ha sido trasladado a otro puesto de trabajo a fin de que desempeñe labores de electricista, a pesar de que su puesto original es el de técnico administrativo en el almacén central.

1233. La CGTP manifiesta que el SUTSENCICO presentó su pliego de reclamos en el mes de septiembre de 2008. Durante el proceso de negociación colectiva, la empresa no ha presentado ofertas que tiendan a solucionar el pliego de reclamos. Muy por el contrario, inició una campaña de hostigamiento y despidos contra los trabajadores del sindicato y, en el caso específico de la negociación colectiva, ha puesto todas las trabas posibles para que el tribunal arbitral pueda conformarse. Ambas partes comunicaron en el mes de septiembre de 2009 la designación de su árbitro. Sin embargo, no se han puesto de acuerdo en la designación del presidente del referido tribunal. Recién en el mes de enero, ante las constantes exigencias del sindicato y de la CGTP al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se designó al Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, a efectos que sea esta institución la que designe al presidente del tribunal arbitral. Se designó al Dr. Carlos Blancas Bustamante en el mes de marzo de 2010, a efectos que asuma la presidencia del tribunal. Ambas partes aceptaron y, posterior a la instalación, el árbitro de la parte empleadora impugnó la participación del Dr. Blancas, por lo que dicha persona optó por desistir de su participación en el referido tribunal. En el mes de junio de 2010, el Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la Pontificia Universidad Católica del Perú comunicó que el Dr. Javier Neves Mujica ha aceptado la designación en calidad de presidente del tribunal arbitral, habiendo transcurrido más de un mes sin que la parte empleadora se pronuncie al respecto.

1234. Añade la CGTP que el sindicato presentó el pliego de reclamos correspondiente al período 2009-2010 y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dio por aperturado el expediente. Sin embargo, la empresa nunca convocó al sindicato para instalar el trato directo e iniciar la negociación colectiva. Ante dicha situación, el sindicato optó dar por finalizada la etapa de trato directo y solicitar se dé inicio a la etapa de conciliación.

1235. En cuanto al pliego 2010-2011, el sindicato ha presentado el pliego de reclamos correspondiente a este período, pero la empleadora no ha convocado a reunión alguna. Afirma la CGTP que para que la negociación colectiva funcione eficazmente, las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva. Es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio. Sin embargo, como la buena fe no se impone por ley, únicamente puede obtenerse de los esfuerzos voluntarios, recíprocos, serios y continuos de los empleadores y trabajadores. Por ello es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente, es decir, que debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes, eficaces y constructivas. En el caso planteado, el SENCICO ha violentado permanentemente el principio de buena fe negocial.

1236. Indica la CGTP que por otro lado, al no arribarse a una solución entre las partes por la intransigencia de la empresa, los trabajadores se ven obligados a agotar las etapas del trato directo y la conciliación. No obstante, al ejercer su derecho a acudir al arbitraje como mecanismo alternativo de solución pacífica del conflicto, la empleadora ha boicoteado el arbitraje de manera permanente y reiterada. Dicho accionar de la empresa de entorpecer la solución del conflicto es alentada por la sistemática decisión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, limitando con ello el contenido material de negociación colectiva. De esta manera se vacía de contenido el derecho de negociación colectiva. De esta forma el sindicato se ve impedido de conseguir a través de la negociación colectiva mejoras en materias económicas, condiciones de trabajo, salud y seguridad, etc.

1237. La CGTP subraya que el sindicato ha buscado negociar y celebrar convenios colectivos en donde ambas partes se vean beneficiadas, a fin de regular de modo adecuado las relaciones de trabajo, respetando la dignidad y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la empresa, hasta la fecha, frustra toda posibilidad obstaculizando y dilatando indebidamente

la negociación, lo cual impide a los trabajadores el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Dicha actitud se ve reforzada por la práctica sistemática del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual al no atender los puntos que han sido vetados por la empresa avala indirectamente su actitud y la promueve en los hechos. Con ello envía una señal de impunidad frente al incumplimiento del principio de buena fe negocial a cualquiera de las partes que se encuentren dentro de un conflicto laboral.

1238. Afirma la CGTP que el SENCICO no cumple con las obligaciones emanadas del Convenio núm. 98 respecto a la negociación colectiva. Asimismo, el Gobierno no ha cumplido con garantizar debidamente el ejercicio del derecho de negociación, ni con establecer las condiciones necesarias a fin de que todas las materias solicitadas por la OIT referidas a las relaciones de trabajo se regulen a través de convenios colectivos.

1239. En su comunicación de 25 de enero de 2011, la CGTP alega trabas impuestas por la empresa Farmacias Peruanas S.A. al ejercicio de la libertad sindical contemplado en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, así como al proceso de negociación colectiva. Informa la CGTP que la empresa Farmacias Peruanas (Boticas Fasa), de capitales mexicanos, cuenta con más de 200 locales en Lima metropolitana y con cerca de 1.500 trabajadores. Con fecha 2 de diciembre de 2009, 36 trabajadores de la empresa deciden conforme a la legislación peruana formar el Sindicato de Trabajadores de Farmacias Peruanas S.A. (SINTRAFASA). La junta directiva del sindicato se encuentra encabezada por el Sr. Hugo Cangalahua, quien, desde dicha fecha, comenzó a sufrir una serie de actos de hostigamiento, al igual que el resto de sus dirigentes. En efecto, los dirigentes fueron trasladados de locales de trabajo a diversas zonas de Lima metropolitana. Cabe destacar que los cambios de locales tuvieron tres características alternativas o concurrentes: *a)* que se encuentren lejos del lugar de domicilio de los dirigentes sindicales; *b)* se trata de locales donde los dirigentes sindicales o afiliados no tienen muchas opciones de generar comisiones por ventas en su totalidad, y *c)* se encuentren en zonas de alta peligrosidad, lo cual conlleva un riesgo para la integridad física de los dirigentes y los trabajadores afiliados.

1240. Añade la CGTP que la totalidad de los trabajadores afiliados, con fecha 16 de noviembre de 2010, fueron trasladados de un día para otro; se les cambió el horario de trabajo y de local de atención, lo cual originó entre otras las siguientes consecuencias: *a)* mayor insumo de tiempo de viaje; *b)* mayor gasto por costos de movilidad; *c)* menores ingresos económicos al dejar de percibir el integro de las comisiones por ventas; *d)* desatención de la vida familiar, y *e)* alta exposición a peligro por zonas de trabajo inseguras.

1241. La CGTP añade que un pliego de reclamos del Sindicato de Trabajadores de Farmacias Peruanas S.A. fue presentado a la empresa con fecha 14 de enero de 2010. La empresa no convocó, conforme lo dispone la legislación peruana, dentro de los diez días que la ley le facultaba para instalar la negociación colectiva. Dicha convocatoria fue a raíz de la insistencia del sindicato en el mes de julio de 2010. En las reuniones de trato directo sostenidas con la empresa, ésta no presentó fórmula alguna de solución al pliego de reclamos.

1242. En el mes de agosto de 2010, SINTRAFASA dio por concluida la etapa de trato directo y solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se programen reuniones de conciliación. Instalándose la etapa de conciliación en el mes de agosto y a solicitud de la empresa, se retornó al diálogo directo. Sin embargo, el sindicado presentó una nueva reformulación del pliego de reclamos, a pesar de lo cual la empresa no presentó fórmula alguna de solución del pliego de reclamos. A raíz de ello, el sindicato decidió retornar a las reuniones de conciliación en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En la reunión donde se retoma el diálogo con la empresa, ésta manifiesta que no ha traído fórmula alguna para solucionar el pliego de reclamos.

1243. La CGTP considera que para que la negociación colectiva funcione de manera eficaz, ambas partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva. Es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio. Añade la organización querellante que el hecho de que durante el proceso de negociación colectiva la empresa haya trasladado de local a los dirigentes de manera reiterada, dificulta la posibilidad de reunión con sus afiliados o asesores y desalienta a los trabajadores a continuar en la organización sindical por el evidente perjuicio económico; asimismo constituye un acto de mala fe en la negociación colectiva por parte del empleador. A la fecha, se lleva cerca de doce meses de negociación sin que la empresa haya presentado fórmula alguna de solución. Esto atenta contra el derecho de negociación colectiva pues la Constitución política en su artículo 28, *b)*, señala que el Estado debe promover la negociación colectiva.

B. Respuesta del Gobierno

1244. En su comunicación de fecha 3 de mayo de 2011, el Gobierno manifiesta que en relación con la queja contra el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), se le requirió que realice sus descargos por la queja interpuesta por su organización sindical. El SENCICO señaló lo siguiente: *a)* en relación a los despidos de dirigentes sindicales, se manifestó que ambos despidos se encuentran plenamente justificados, dado que el Sr. José Luis Amado Travesaño (secretario de organización) sustrajo información oficial y reservada de la entidad y el Sr. Jorge Segundo Pasache Vidal (secretario de defensa) incumplió sus obligaciones de trabajo, alterando los procedimientos propios de la labor que venía desempeñando. En ese sentido, dichas decisiones se efectuaron en aplicación de su reglamento interno de trabajo, siguiendo los procedimientos que establece la ley. Asimismo, manifiesta que ambos señores han recurrido a la vía judicial a fin de hacer valer sus derechos, estando a la fecha pendiente de resolverse su pretensión (mediante resoluciones de gerencia general núm. 084-2009.03.00 y núm. 109-2009-03-00, de fechas 30 de septiembre y 28 de diciembre de 2009, respectivamente, se aprueba y autoriza el pago de los beneficios sociales a favor de los mencionados trabajadores); *b)* respecto a la negativa de solucionar los pliegos de reclamos cuestionados; la entidad informó que el pliego de reclamos correspondiente al período 2008-2009 fue solucionado mediante arbitraje (laudo arbitral de fecha 17 de noviembre de 2010). En relación a los pliegos de reclamos correspondientes a los períodos 2009-2010 y 2010-2011, señala que a la fecha todavía no se han solucionado, habiéndose culminado la etapa de conciliación en el proceso de negociación colectiva seguido ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1245. En lo que respecta a las acciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Gobierno manifiesta que la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante informe núm. 065-2011-MTPE/1/20.21, ha comunicado lo siguiente:

— Pliego de reclamos 2008-2009: expediente núm. 236983-2008-MTPE2/12.210. La negociación colectiva se inició el 5 de septiembre de 2008, siendo los puntos del pliego de reclamos los siguientes: bonificación por quinquenio, uniformes, bonificación familiar, nivelación de vales por consumo, caducidad de beneficios, entre otros. La organización sindical, con fecha 11 de noviembre de 2008, solicitó la culminación de la etapa de trato directo y el inicio de la etapa de conciliación, por lo que la Subdirección de Negociaciones Colectivas programó 13 reuniones, siendo su última reunión el 23 de julio de 2009, en la cual la organización sindical solicitó dar por concluida dicha etapa. Con fecha 28 de septiembre de 2009, la organización sindical comunicó su propuesta de solucionar el pliego de reclamos vía arbitraje, alternativa de solución que fue aceptada por el SENCICO, donde se emitió el laudo arbitral de fecha 17 de noviembre de 2010, por el cual se da solución a la negociación

colectiva correspondiente al período 2008-2009. No obstante lo señalado, la organización sindical con fecha 5 de enero de 2011, solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que se cumpla con la decisión arbitral. Dicho pedido fue acogido por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, la cual realizó inspecciones con el fin de comprobar el cumplimiento del citado laudo arbitral, constatándose que el SENCICO indicó que no ha cumplido con lo acordado respecto a otorgamientos de beneficios económicos en virtud a que las leyes de presupuesto del sector público de los años fiscales 2008 y 2009 prohíben el otorgamiento de este tipo de beneficios.

— Convenio colectivo 2009-2010: expediente núm. 123942-2009-MTPE/2/12.2010. La negociación colectiva se inició el 4 de agosto de 2009, siendo los puntos del pliego de reclamos los siguientes: bonificación por quinquenio, uniformes, bonificación familiar, nivelación de vales por consumo, caducidad de beneficios, entre otros. La organización sindical, con fecha 15 de agosto de 2010, solicitó la culminación de la etapa de trato directo y el inicio de la etapa de conciliación, por lo que la Subdirección de Negociaciones Colectivas programó nueve reuniones, siendo la última reunión el 24 de marzo de 2011, en la cual la organización sindical solicitó dar por concluida dicha etapa, en atención a que el SENCICO manifiesta que las leyes del presupuesto del sector público para los años fiscales 2009 y 2010 prohíben el incremento de beneficios de carácter económico.

— Convenio colectivo 2010-2011: expediente núm. 105669-2010-MTPE/2/12.210. La negociación colectiva se inició el 11 de agosto de 2010, siendo los puntos del pliego de reclamos los siguientes: bonificación por quinquenio, uniformes, bonificación familiar, nivelación de vales por consumo, caducidad de beneficios, entre otros. La organización sindical, con fecha 25 de noviembre de 2010, solicitó la culminación de la etapa de trato directo y el inicio de la etapa de conciliación, por lo que la Subdirección de Negociaciones Colectivas programó seis reuniones, siendo su última reunión el 17 de marzo de 2011, en la que la organización sindical solicitó dar por concluida dicha etapa, en atención a que el SENCICO no ha cambiado su postura con relación a los demás procesos de negociación colectiva en curso.

1246. El Gobierno añade que la Dirección de Inspección del Trabajo, procedió a realizar las siguientes inspecciones:

— Sobre el despido injustificado del dirigente sindical José Luis Amado Travesaño. La Dirección de Inspección del Trabajo generó la orden de inspección núm. 2527-2009, constatándose las siguientes infracciones: *i)* despido injustificado del dirigente sindical José Luis Amado Travesaño; *ii)* obstrucción a la labor inspectiva al no haberse apersonado a la diligencia de comparecencia los representantes de la empresa. En tal sentido, la Tercera Subdirección de Inspección del Trabajo, mediante resolución subdirectoral núm. 639-2010-MTPE/1/20.43, de fecha 5 de noviembre de 2010, procedió a multar al SENCICO por la suma ascendente a 3.905 nuevos soles, por las infracciones señaladas.

— En relación al incumplimiento del laudo arbitral (pliego de reclamos 2008-2009). En atención a la denuncia formulada por la organización sindical, la Segunda Subdirección de Inspección del Trabajo generó la orden de inspección núm. 1523-2011-MTPE/1/20/4, de fecha 8 de febrero de 2011, a fin de que el inspector de trabajo comisionado verifique el cumplimiento del convenio colectivo resuelto por laudo arbitral (pliego de reclamos 2008-2009). De la verificación efectuada se constató que el SENCICO incumplió con efectuar el pago de las remuneraciones y beneficios de carácter económico fijados por el laudo arbitral. De acuerdo a lo señalado, se advirtieron dos infracciones: 1) infracción muy grave a la normatividad sociolaboral, conforme a lo estipulado por el numeral 24.4 del

artículo 24 del decreto supremo núm. 019-2006-TR; y 2) infracción muy grave a la labor inspectiva, conforme a lo estipulado en el artículo 46 del decreto supremo núm. 019-2006-TR. Por lo expuesto, se procedió a proponer una multa ascendente de 49.572 nuevos soles, estando a la fecha pendiente de iniciarse el procedimiento sancionador.

1247. Declara el Gobierno que es importante señalar que, ante el Poder Judicial los dirigentes sindicales despedidos han interpuesto acciones judiciales con la finalidad de hacer valer su derecho. En el caso del Sr. Jorge Segundo Pasache Vidal, el 17.º Juzgado Laboral de Lima (expediente núm. 0800-2009) ha admitido su demanda sobre nulidad de despido y pago de remuneraciones devengadas, habiéndose fijado la audiencia única para el 14 de julio de 2011. En relación al caso del Sr. José Luis Amado Travesaño, se ha solicitado información al Poder Judicial sobre las acciones interpuestas por el mencionado dirigente.

1248. En lo que respecta a las Farmacias Peruanas S.A. (Boticas Fasa), el Gobierno indica que trasladó la queja interpuesta a la empresa Farmacias Peruanas S.A., a fin de que formule sus descargos sobre los hechos denunciados. En tal sentido, la referida empresa mediante carta de fecha 22 de marzo de 2011 indicó lo siguiente: 1) la rotación del personal fue realizada dentro del denominado «poder de dirección» que ejerce el empleador, el cual le permite organizar la prestación de servicios del trabajador, la forma y el modo en que éste debe realizar sus actividades, lo que se denomina como el *ius variandi.* Esta medida fue realizada por la empresa para más de 400 trabajadores (sindicalizados y no sindicalizados), y su objetivo no fue el de entorpecer el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores afiliados a la organización sindical, sino el de buscar mejorar la recaudación y atención en los locales de la empresa; y 2) asimismo, la empresa señala que dicha medida no afectó la negociación colectiva correspondiente al período 2010-2011, toda vez que en reunión extraproceso promovida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, arribaron a la solución del pliego de reclamos, el cual fue presentado a la autoridad administrativa de trabajo con fecha 28 de enero de 2011.

1249. Añade el Gobierno que sin perjuicio de lo señalado por la empresa, se viene solicitando a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo que lleve a cabo actuaciones inspectivas en la empresa Farmacias Peruanas S.A., a fin de verificar la situación expuesta por los trabajadores.

1250. Según el Gobierno se advierte que el Estado peruano, a través de la realización de actuaciones inspectivas y la realización de reuniones extraproceso, cautela el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva de las organizaciones sindicales querellantes. Los derechos fundamentales a la libertad sindical y la negociación colectiva son parte inherente de las relaciones de trabajo de todos los peruanos y su ejercicio es incentivado y garantizado por el Estado a través de los diversos mecanismos que se vienen implementando, y que han sido mencionados a lo largo de este informe. A través de las acciones que se vienen realizando, el Estado peruano se ratifica en su irrestricto respeto de la libre sindicalización y en general de los derechos colectivos de los trabajadores, fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas pacíficas de solución de los conflictos laborales. Sin perjuicio de lo señalado, se mantendrá informado al Comité respecto de los avances de los procesos pendientes ante el Poder Judicial, así como del resultado de las actuaciones inspectivas realizadas.

C. Conclusiones del Comité

1251. *El Comité observa que en el presente caso la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) alega el despido del secretario de organización y del secretario de defensa, y actos de hostigamiento en perjuicio del secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción*

(SUTSENCICO) en el marco de un proceso de negociación colectiva en 2009, así como obstáculos y mala fe del SENCICO en las negociaciones de pliegos de peticiones presentados por el sindicato. El Comité observa que la CGTP también alega el traslado de los dirigentes y todos los afiliados del Sindicato de Trabajadores de Farmacias Peruanas S.A. (SINTRAFASA), así como trabas y mala fe de la empresa en el proceso de negociación de un pliego de reclamos del sindicato.

Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO)

1252. *En cuanto a los alegatos relativos al despido del secretario de organización, Sr. José Luis Amado Travesaño, y del secretario de defensa, Sr. José Segundo Pasache Vidal, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que el SENCICO informó lo siguiente: 1) ambos despidos se encuentran plenamente justificados ya que el Sr. Travesaño sustrajo información oficial y reservada de la entidad y el Sr. Vidal incumplió sus obligaciones de trabajo, alterando los procedimientos propios de la labor que venía desempeñando; 2) dichas decisiones se efectuaron en aplicación de su reglamento interno de trabajo, siguiendo los procedimientos que establece la ley; 3) ambos señores han recurrido a la vía judicial a fin de hacer valer sus derechos, estando pendiente de resolverse su pretensión. El Comité observa que, por su parte, el Gobierno informa que: 1) la Dirección de Inspección del Trabajo generó la orden de inspección núm. 2527-2009 y se constataron las siguientes infracciones: despido injustificado del dirigente sindical Sr. Travesaño y obstrucción a la labor inspectiva al no haberse apersonado a la diligencia de comparecencia los representantes de la empresa; 2) la Tercera Subdirección de Inspección del Trabajo multó al SENCICO por la suma de 3.905 soles por las infracciones señaladas; 3) los dirigentes sindicales despedidos han interpuesto acciones judiciales con la finalidad de hacer valer sus derechos, y 4) en el caso del Sr. Vidal, el 17.º Juzgado Laboral de Lima ha admitido su denuncia sobre nulidad de despido y pago de remuneraciones, habiéndose fijado audiencia única para el 14 de julio de 2011; y en relación con el Sr. Travesaño se ha solicitado información al Poder Judicial sobre las acciones judiciales interpuestas por este dirigente.*

1253. *A este respecto, el Comité «recuerda que ninguna persona debe ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos» [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *2006, quinta edición, párrafo 772]. En estas condiciones, el Comité lamenta profundamente el despido — calificado de injustificado por la Inspección del Trabajo — del dirigente sindical Sr. Travesaño, y pide al Gobierno que: i) en espera de la sentencia que se dicte, tome medidas para acercar a las partes con miras a obtener su reintegro; ii) informe sobre la ejecución de la multa impuesta al SENCICO en relación con el despido, y 3) comunique el resultado final del proceso judicial relacionado con el despido de este dirigente. En cuanto al despido del dirigente sindical, Sr. Vidal, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre si la Inspección del Trabajo se ha pronunciado en relación con este despido y que le informe sobre el resultado final del proceso judicial relacionado con su despido.*

1254. *En lo que respecta al alegato relativo a actos de hostigamiento (retención en una oficina donde se le efectuó un interrogatorio y se intentó que firme un acta sin haberla leído) en perjuicio del secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SUTSENCICO), Sr. Clemente Rodríguez, el Comité observa que el Gobierno no ha comunicado sus observaciones al respecto. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación sobre estos alegatos y si los mismos se constatan, se impongan las sanciones de ley correspondientes.*

1255. *En cuanto a los alegatos relativos a obstáculos y mala fe del SENCICO en las negociaciones de pliegos de peticiones presentados por el sindicato, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que el SENCICO manifestó que el pliego de reclamos correspondiente al período 2008-2009 fue solucionado mediante arbitraje y los pliegos de reclamos correspondientes a los períodos 2009-2010 y 2010-2011 todavía no se han solucionado, habiéndose culminado la etapa de conciliación en el proceso de negociación colectiva seguido ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Por su parte, el Gobierno manifiesta que la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo comunicó lo siguiente: 1) sobre el pliego de reclamos 2008-2009, se solucionó por vía de arbitraje, pero el 5 de enero de 2011 el sindicato solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que se cumpla con la decisión arbitral (la autoridad inspectiva del trabajo constató el incumplimiento por parte del SENCICO y se propuso una multa de 49.572 nuevos soles); 2) sobre el pliego de reclamos 2009-2010, el sindicato solicitó la culminación de la etapa de trato directo y el inicio de la etapa de conciliación en agosto de 2010; la Subdirección de Negociaciones Colectivas programó nueve reuniones y el sindicato solicitó dar por concluida esa etapa en atención a que el SENCICO manifestó que las leyes de presupuesto del sector público para los años 2009 y 2010 prohíben el incremento de beneficios de carácter económico, y 3) sobre el pliego de reclamos 2010-2011, el sindicato solicitó en noviembre de 2010 la culminación de la etapa de trato directo y el inicio de la etapa de conciliación, por lo que la Subdirección de Negociaciones Colectivas programó seis reuniones. Luego de la última reunión, el sindicato solicitó dar por concluida dicha etapa en atención a que el SENCICO no ha cambiado su postura con relación a los demás procesos de negociación colectiva en curso.*

1256. *El Comité lamenta que pese a los esfuerzos y al tiempo transcurrido, el SUTSENCICO no ha podido concluir un convenio colectivo y que cuando se acordó recurrir al arbitraje, el SENCICO no acató el fallo arbitral (según constató la Inspección del Trabajo). El Comité recuerda que «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» y subraya que «los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes» [véase* ***Recopilación op. cit.,*** *párrafos 935 y 939]. En estas condiciones, aunque comprende que el respeto de las leyes del presupuesto puede condicionar a las partes en la negociación en el sector público, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo de la negociación colectiva entre el sindicato y el SENCICO con el objetivo de que en un futuro muy próximo puedan concluir un convenio colectivo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Farmacias Peruanas S.A.

1257. *En cuanto al alegado traslado de los dirigentes y todos los afiliados del Sindicato de Trabajadores de Farmacias Peruanas S.A. (SINTRAFASA), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la empresa manifestó que: 1) la rotación del personal fue realizada dentro del denominado poder de dirección que ejerce el empleador, el cual le permite organizar la prestación de servicios del trabajador, y 2) esta medida fue realizada por la empresa en relación con más de 400 trabajadores (sindicalizados y no sindicalizados) y su objetivo no fue entorpecer el ejercicio de la libertad sindical, sino el de buscar mejorar la recaudación y atención en los locales de la empresa. Por su parte, el Gobierno añade que se solicitó a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo que lleve a cabo actuaciones inspectivas en la empresa, a fin de verificar la situación expuesta por los trabajadores.*

1258. *A este respecto, el Comité recuerda «que 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» y que «una política deliberada de traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales» [véase ***Recopilación op. cit.,*** *párrafos 781 y 802]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que, tal como lo ha solicitado el sindicato, tome las medidas necesarias para que se realice una investigación en relación con estos alegatos y si se constata que los traslados han tenido un carácter antisindical, se tomen medidas para que se dejen sin efecto. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

1259. *Por último, en lo que respecta a los alegatos sobre trabas y mala fe de la empresa en el proceso de negociación de un pliego de reclamos del sindicato, el Comité toma nota con interés de que el Gobierno indica que la empresa informó que en una reunión extraproceso promovida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se arribó a la solución del pliego de reclamos del período 2010-2011, que fue presentado a la autoridad administrativa de trabajo con fecha 28 de enero de 2011. Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendaciones del Comité

1260. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité lamenta profundamente el despido — calificado de injustificado por la Inspección del Trabajo — del dirigente sindical Sr. Travesaño del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) y pide al Gobierno que: i) en espera de la sentencia que se dicte, tome medidas para acercar a las partes con miras a obtener su reintegro; ii) informe sobre la ejecución de la multa impuesta al SENCICO en relación con el despido, y iii) comunique el resultado final del proceso judicial relacionado con el despido de este dirigente. En cuanto al despido del dirigente sindical, Sr. Vidal, del SENCICO, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre si la Inspección del Trabajo se ha pronunciado en relación con este despido y que le informe sobre el resultado final del proceso judicial relacionado con su despido;

b) en lo que respecta al alegato relativo a actos de hostigamiento (retención en una oficina donde se le efectuó un interrogatorio y se intentó que firme un acta sin haberla leído) en perjuicio del secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SUTSENCICO), Sr. Clemente Rodríguez, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación sobre estos alegatos y si los mismos se constatan, se impongan las sanciones de ley correspondientes;

c) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo de la negociación colectiva entre el sindicato y el SENCICO con el objetivo de que en un futuro muy próximo puedan concluir un convenio colectivo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y

d) en cuanto al alegado traslado de los dirigentes y todos los afiliados del Sindicato de Trabajadores de Farmacias Peruanas S.A. (SINTRAFASA), el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación en relación con estos alegatos y si se constata que los traslados han tenido un carácter antisindical, se tomen medidas para que se dejen sin efecto. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2826

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP)

Alegatos: negativa a negociar un proyecto de convención colectiva de rama en el sector textil; negativa de permisos sindicales a dirigentes sindicales; despidos de sindicalistas, etc.

1261. La queja figura en comunicaciones de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP) de fechas 17 de noviembre de 2010 y 11 de enero de 2011.

1262. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 2 de marzo de 2011.

1263. El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1264. En sus comunicaciones de fecha 17 de noviembre de 2010 y 11 de enero de 2011, la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP) alega que es necesario que el Poder Ejecutivo tome medidas para que se reanude el diálogo con el Consejo Nacional del Trabajo, y de todas las comisiones integrantes del mismo, poniéndose en la agenda el sueldo mínimo vital y el trabajo decente, ya que en el Perú se continúa con el mínimo vital más bajo de toda Sudamérica, y son los empresarios privados mercantilistas, agrupados en la Sociedad Nacional de Industrias los renuentes al diálogo. Asimismo, es necesario que el Poder Ejecutivo impulse la derogatoria del decreto-ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales que autoriza a los empleadores a contratar el número de trabajadores que necesiten bajo modalidad de contratos eventuales de uno hasta diez o más años.

1265. Por otra parte, la organización querellante pide al Comité de Libertad Sindical que recomiende que el empresariado textil y confecciones agrupados en el Comité Textil y Comité de Confecciones de la Sociedad Nacional de Industrias y Asociación de Exportadores (ADEX), cesen en sus campañas de despido de trabajadores por sindicalizarse al amparo del decreto-ley núm. 22342 (con este decreto-ley no existe límite para la renovación de los contratos temporales con lo que la situación termina por configurar un sistema de abuso a los derechos de los trabajadores, tales como la no

estabilidad laboral y en la práctica la imposibilidad de tener organización sindical). La organización querellante señala que estos problemas se han suscitado desde hace 32 años y en el sector textil; y enumera los casos de despidos antisindicales de sindicalistas a raíz de la constitución de sindicatos en diez empresas desde 2005 o de casos de no renovación de contratos; a veces las autoridades administrativas o judiciales adoptan medidas pero con cierta frecuencia no son totalmente aplicadas o tardan en aplicarse.

1266. La organización querellante solicita que el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias acceda al requerimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de aceptar abrir la mesa de negociaciones para la discusión del pliego de reclamos por rama del sector textil-confecciones presentado en 2010; tan igual como se efectuaba hasta el año 1987, puesto que desde el año 1990 producto de la legislación neoliberal del fujimorismo se impuso unilateralmente el pliego a nivel de empresa, debilitándose al movimiento sindical y dejando en desamparo a miles de trabajadores textiles que no tienen beneficios al no contar tampoco con sindicatos.

1267. La organización querellante alega también que con fecha 31 de mayo de 2002, durante el Gobierno del Dr. Alejandro Toledo, mediante resolución núm. 092-2002/SBN-GOJAR se dispone la desafectación de uso a favor del Estado por parte de la Superintendencia de Bienes Nacionales del local institucional de la federación querellante de 900,14 metros cuadrados situado en Av. 28 de Julio # 1920 – La Victoria. Asimismo, mediante resolución administrativa en el Gobierno posterior núm. 095-2007/SBN-GO-JAD de 22 de agosto de 2007, se efectúa sin aviso el desalojo en el mismo (donde desaparecen o se pierden los bienes, enseres y documentación), y este mismo local en un área de 410,85 metros cuadrados se afecta en uso al Club de «Madres Micaela» Bastidas afines al Partido Aprista Peruano para destinarlo a un comedor popular y actualmente el resto del terreno está en proyecto de ser entregado para depósito de historias clínicas del Hospital Casimiro Ulloa. Este local estuvo en posesión de la Federación por espacio de decenas de años para sus labores sindicales y fue cedido por el Estado con la única condición de construir una escuela técnica textil, que no se pudo cumplir por las condiciones adversas del sistema laboral y no contar con recursos financieros ni con muchos afiliados. Se trata sin embargo de una excusa empleada para concluir los propósitos de evitar que el gremio textil tan importante, no logre su reorganización. La federación querellante señala el papel jugado por el poder económico empresarial y en connivencia con el poder político en un procedimiento fraudulento sin respetar el debido proceso.

1268. Por otra parte, la organización querellante exige que las empresas textiles en donde laboran los dirigentes de la Federación cumplan en otorgarles las licencias sindicales cuando éstos las solicitan. Señala como ejemplo el caso del secretario general de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, al cual le niegan dar licencia por la Federación en la fábrica CREDISA – TRUTEX S.A.A. «CREDITEX».

1269. Asimismo, la organización querellante reclama que se pongan en debate en el Congreso de la República: la Ley General del Trabajo (tiene ocho años en el Congreso) esa reforma permitiría evitar las confusiones que existen que se derivan de la dispersión de numerosos textos legales; la nueva Ley de Participación de Utilidades; Ley de los Pliegos por Rama; Reforma de la Seguridad Social (por existir 50 años de retraso); restitución de la Constitución de 1979, demandando que todos los congresistas que integran el Congreso de la República del Perú cumplan con su deber y promesas electorales, restituyendo a la clase trabajadora sus conquistas conculcadas que estaban enmarcadas en el título I, capítulo V, referente al derecho al trabajo de la Constitución de 1979 en la cual habían 16 artículos constitucionales que garantizaban un trabajo decente en el Perú; la derogatoria del decreto-ley núm. 22342 sobre la Ley de Promoción de las Exportaciones no Tradicionales (anteriormente mencionadas); la Ley de Jubilación para que ésta sea rebajada de 65 a sólo 60 años. Por último, es preciso que la legislación otorgue más poderes mediante la ley al

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que al actuar sancione y decida su ejecución final. Es necesario también que haya reformas procesales que contribuyan a la eficiencia de los tribunales laborales, a su rapidez y a su independencia; por último, deben reforzarse las sanciones por violación de las normas laborales.

1270. Por último, la federación querellante se refiere a otras leyes y regulaciones que, según indica, contradicen los derechos fundamentales laborales y son: Ley de Productividad y Competitividad núm. 728, de 1997, que legaliza los despidos sin justificación y permite la flexibilidad, decreto legislativo núm. 728 con texto enmendado, Estatuto sobre Productividad y Competitividad Laboral D.S. 003-97-TR, especialmente notable es el título tercero. El decreto legislativo enumera nueve diferentes categorías de contrato de empleo bajo los cuales los trabajadores pueden ser contratados en respuestas a circunstancias particulares. Estos tipos de contratos incluyen contratos temporales, contratos relacionados a accidentes y contratos para un proyecto o temporada. Decreto ejecutivo núm. 006-2008-TR, implementa las regulaciones del decreto legislativo núm. 1038 y del Estatuto núm. 29245 que regulan la subcontratación privada de terceras partes. El decreto ejecutivo núm. 006-2008-TR técnicamente permite la formación de sindicatos pero igual como el decreto legislativo núm. 1038 y el Estatuto núm. 29245, permite a la vez el despido automático de los que lo hagan. Decreto ejecutivo núm. 075-2008-PCM que implementa el decreto legislativo núm. 1057 que regula el sistema especial para contrataciones administrativas en el sector de servicios públicos, permitiendo contratos de un año fiscal renovable cuantas veces como la entidad contratante considere necesario.

B. Respuesta del Gobierno

1271. En su comunicación de fecha 2 de marzo de 2011 el Gobierno declara en relación con la solicitud de la organización querellante de que se convoque al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo con agenda puntual, y de que el diálogo en su seno incluya en su agenda el sueldo mínimo vital y el trabajo decente; que, en sesión extraordinaria núm. 32 de 21 de mayo de 2010, los actores sociales ratificaron la voluntad de reiniciar el diálogo tripartito en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE); y convocar a sesión ordinaria, contemplando en la agenda como temas prioritarios: remuneración mínima y trabajo decente, entre otros. En cuanto a la remuneración mínima, el CNTPE en sesión ordinaria núm. 93 (23 de septiembre de 2010), se declaró en sesión permanente para abordar la revisión de la remuneración mínima vital. En sesión extraordinaria núm. 33 (2 de diciembre de 2010) se presentó el informe sobre el incremento de la remuneración mínima, aprobado mediante decreto supremo núm. 011-2010-TR (11 de noviembre de 2010), en el que se dispuso el aumento de la remuneración mínima en 50 nuevos soles. En su cálculo se consideró la metodología de ajuste periódico de la remuneración mínima, aprobada por el CNTPE el 23 de agosto de 2007. La representación del sector empleador planteó que la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos revise y analice los indicadores de advertencia previstos en el informe «Crecimiento de la productividad y reajuste del salario mínimo», así como la remuneración mínima diferenciada. Por su parte, la representación del sector trabajador solicitó se mantenga la metodología de ajuste periódico de la remuneración mínima aprobada por el CNTPE; no obstante, dicho sector dejó abierta la posibilidad de retomar el diálogo sobre el tema en futuras oportunidades. Con tales posiciones, se dio por cerrado el carácter de sesión permanente del Consejo. Finalmente, es importante señalar que sobre este tema se agotó la discusión, en atención al reciente incremento; no obstante, se dejó abierta la posibilidad de retomar el diálogo sobre el tema en futuras oportunidades.

1272. En cuanto al trabajo decente, en sesión ordinaria núm. 94 de 2 de diciembre de 2010, se presentó en el CNTPE el «Plan de Acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el Trabajo Decente», a cargo del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. El pleno acordó la reactivación de las

comisiones técnicas permanentes del Consejo: Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Seguridad Social, preliminarmente para que se aboquen conjuntamente a la elaboración de un Programa de Trabajo Decente; siendo la Comisión Técnica de Trabajo la que revise el «Plan de Acción del MTPE para el Trabajo Decente» y las propuestas alcanzadas por los sectores empleador y trabajador, a fin de determinar los temas prioritarios a ser desarrollados al interior de cada una de las comisiones técnicas. En sesión ordinaria núm. 95 de 27 de enero de 2010, el Pleno ratificó la metodología de trabajo aprobada por la Comisión Técnica de Trabajo, derivándose el desarrollo de los cuatro ejes del Programa Nacional de Trabajo Decente (PNTD) a las comisiones permanentes: que incluyen el respeto efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la promoción del tripartismo y del diálogo social: Comisión Técnica de Trabajo; el crecimiento económico promotor del empleo: Comisión Técnica de Empleo (los temas vinculados a la capacitación laboral se analizarán conjuntamente con la Comisión Técnica de Formación Profesional); y el aumento de la eficiencia y cobertura de los sistemas de protección social: Comisión Técnica de Seguridad Social.

1273. En relación a las comisiones técnicas; la Comisión Técnica de Trabajo se ha reunido en cuatro oportunidades (21 de diciembre de 2010, 11 y 18 de enero y 1.º de febrero de 2011), en las cuales, tras la revisión correspondiente, adoptó como documento de trabajo la propuesta de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo sobre «Lineamientos de Política relacionados con los Objetivos II y IV del Plan Nacional de Trabajo Decente». Los sectores trabajador y empleador presentarán sus aportes, con antelación a la sesión del 8 de febrero de 2011; dichos alcances complementarán la propuesta de la Dirección General de Derechos Fundamentales que será discutida tripartitamente en la próxima sesión del 8 de febrero de 2011. Asimismo, la Comisión Técnica de Seguridad Social se reunió el 7 de febrero de 2011, en sesión ordinaria núm. 50. En dicha reunión se dio cuenta de los acuerdos del CNTPE en lo relativo a la implicancia de la Comisión en el desarrollo del eje «Protección Social» del PNTD.

1274. En cuanto a la solicitud de la organización querellante de impulsar la derogatoria del decreto-ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, el Gobierno informa que el decreto-ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, fue concebido en el marco de una política de fomento de las exportaciones no tradicionales y de creación de empresas; para cumplir con este fin se estableció un régimen laboral especial, a través del cual se permite que las empresas puedan contratar personal eventual, en el número que requieran, para atender demandas de exportación no tradicional, siempre que el volumen de exportación sea al menos el 40 por ciento de su producción. Para la celebración de este tipo de contratos debe cumplirse con los requisitos específicos establecidos en la norma correspondiente. Sin embargo, a efectos que se cumplan los supuestos establecidos en la norma, y no sea motivo de abuso por parte de las empresas exportadoras; en el año 2008, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formuló el lineamiento núm. 002-2008.MTPE/2/11.4 sobre «Operativo de Inspección del Trabajo a desarrollarse en empresa del sector textil», de esta manera se intenta impedir un mal uso de este tipo de contrataciones por parte de las empresas del sector textil, y se busca el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en estas empresas.

1275. Sin perjuicio de lo señalado, prosigue el Gobierno, es importante poner de manifiesto que en la actualidad este régimen es materia de debate en el Congreso de la República, ya que se presentaron dos iniciativas legislativas que tienen como objeto la derogación de dicho régimen. Los dictámenes de los proyectos de ley núms. 2241/2007-CR y 2272/2007-CR, con carácter prioritario, se encuentran pendientes de ser debatidos en el Pleno del Congreso. La Comisión de Trabajo ha emitido dictamen favorable; mientras que la Comisión de Comercio Exterior ha emitido dictamen en contra. Ante ello, queda en manos

del Congreso de la República, la decisión relativa a la derogación del régimen laboral especial del sector de exportación no tradicional.

1276. En cuanto a la petición de la federación querellante de que el empresariado textil y de confecciones, agrupados en el Comité Textil y Comité de Confecciones de la Sociedad Nacional de Industrias y Asociación de Exportadores (ADEX) cesen en sus campañas de despido de trabajadores por sindicalizarse, según la federación querellante, el empresariado textil, amparado por la Ley de Exportaciones no Tradicionales, continúa despidiendo trabajadores por sindicalizarse; y alude a ciertas situaciones suscitadas en algunas empresas textiles. Sobre el particular es preciso señalar que, las normas vigentes, en particular la ley núm. 28806 la Ley General de la Inspección del Trabajo y su reglamento, aprobado por decreto supremo núm. 019-2006-TR, califican como falta muy grave en materia de relaciones de trabajo: 1) el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación; 2) la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos; 3) la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujeto a modalidad, a tiempo parcial, u otros. Asimismo, el Gobierno indica que el reglamento de la Ley General de Inspecciones, establece que las órdenes de requerimiento de la Inspección del Trabajo pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda. A través de estas normas, se pretende garantizar el respeto de los derechos sociolaborales de los trabajadores, entre ellos los derechos de sindicalización, independientemente del tipo de contratación laboral que tengan.

1277. El Gobierno envía abundante información sobre las acciones administrativas y judiciales emprendidas a raíz de los casos de diez empresas mencionadas por la organización querellante. De tales informaciones surge la realización de inspecciones, imposición de sanciones de multa por violación de la libertad sindical cuando se verificaran infracciones.

1278. Por otro lado, el Gobierno informa que, por el servicio de consultas, entre el año 2006 al año 2010, tiene registradas atenciones a trabajadores de varias empresas mencionadas por la organización querellante; asimismo, en el Servicio de Conciliación Administrativa se tienen registrados numerosos expedientes; en cuanto al Servicio de Patrocinio Judicial Gratuito, se advierten casos derivados de conflictos de trabajadores con varias empresas y casos relativos al pago de beneficios sociales y/o indemnización por despido arbitrario en diferentes procesos judiciales relativos a seis empresas textiles.

1279. La oficina de consultas de la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador brinda siempre una amplia información sobre los derechos de un trabajador, y de las acciones que deberían seguir los trabajadores que hayan sido despedidos por pertenecer o ser miembro de la junta directiva de un sindicato, absolviendo las consultas, y si se estima necesario, se solicita se lleven a cabo las visitas inspectivas correspondientes.

1280. El Gobierno indica que los servicios de defensa gratuita que ofrece el MTPE orienta e incentiva a las empresas empleadoras difundiendo las diversas prácticas de responsabilidad social, con el propósito de fomentar el derecho a la igualdad en todos los aspectos de una

relación laboral, según lo previsto en la Constitución Política, donde se regula el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en una relación laboral.

1281. En cuanto a la reivindicación de la federación querellante, de que se discuta el pliego nacional textil – confecciones a nivel de rama, el Gobierno señala que la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha informado lo siguiente:

— El expediente núm. 51994-2010-MTPE/2/12210, de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú y el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias, se ha iniciado el 12 de abril de 2010 para el período de un año, a partir del 15 de marzo de 2010 al 14 de marzo de 2011; comprende a todos los trabajadores textiles y confeccionistas que hayan ingresado a laborar al inicio de su vigencia, siendo los puntos del proyecto de convención colectiva los siguientes: incremento salarial de 15 por ciento del jornal diario, bonificación por 1.º de mayo, bonificación por trabajo nocturno, asignación por escolaridad y estudios superiores, asignación familiar, asignación por fallecimiento, permiso remunerado por defunción, entre otros.

— Con fecha 20 de abril de 2010 se ordenó la apertura del expediente y la notificación a las partes para que den inicio a la etapa de trato directo, con arreglo a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

— El 28 de abril de 2010 se expidió auto, por el que se dispone la notificación por decreto a la parte laboral de la resolución de fecha 20 de abril de 2010; puesto que se devolvió la cédula de notificación núm. 50010, en la que se consigna que no fue posible diligenciar.

— Con el recurso núm. 61148-2010 de fecha 20 de abril de 2010, la Sociedad Nacional de Industrias presenta recurso devolviendo el pliego de reclamos. Señala que se estaría admitiendo a trámite una negociación colectiva que no le correspondería representar. Refiere, asimismo, que en virtud a la decisión tomada en asamblea general extraordinaria de 5 de agosto de 1992, el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias acordó por unanimidad no seguir negociando pliegos petitorios por rama de actividad, conviniéndose que cada empresa negocie en ese nivel con sus trabajadores los pliegos de reclamo; ya sea en lo relativo al aumento de remuneraciones, como de las condiciones de trabajo en función del incremento de la producción, productividad y su situación económica.

— Mediante resolución de fecha 18 de mayo de 2010, la Subdirección de Negociaciones Colectivas requirió a la Sociedad Nacional de Industrias, precise si a través del recurso núm. 61148-2010 se opone al trámite de la negociación colectiva.

— Mediante recurso núm. 72703-2010 de fecha 26 de mayo de 2010, la Sociedad Nacional de Industrias precisó que el recurso núm. 61148-2010 es para fines procesales un recurso de oposición, y se ratifican en su contenido.

— Con resolución de fecha 28 de mayo de 2010, la Subdirección de Negociaciones Colectivas resolvió tener presente en cuanto fuere de ley, y se agreguen a los autos lo señalado por la Sociedad Nacional de Industrias; corriéndose traslado a la parte laboral de la oposición deducida, a efectos de que exprese lo conveniente a su derecho.

— A la fecha, la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú no ha absuelto la oposición deducida por la Sociedad Nacional de Industrias.

1282. En cuanto a la devolución del local institucional en poder de la Superintendencia de Bienes Nacionales reclamada por la federación querellante, esta Federación señala que durante 55 años tuvo en posesión un local para sus labores sindicales, cedido por el Estado con la única condición de construir una escuela técnica textil; lo cual no pudo cumplirse, y ha sido la causa de la desafectación del inmueble por parte de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales. Al respecto, se solicitó información a la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, la cual manifestó lo siguiente:

— El Estado es propietario del predio de 900,14 metros cuadrados, ubicado con frente a la Av. 28 de Julio, distrito de La Victoria, provincia y departamento de Lima, inscrito en la partida electrónica núm. 46789040 del Registro de Predios de Lima, y con registro SINABIP núm. 12933 – Lima.

— Por resolución suprema núm. 113-78-VC-4400 de 29 de mayo de 1979, el Estado afectó en uso a favor de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, el predio de 900,14 metros cuadrados para su local institucional y una escuela técnica textil.

— Mediante resolución núm. 092-2002/SBN-GO-JAR de 31 de mayo de 2002, se desafectó a favor del Estado peruano el terreno que fuera afectado en uso a favor de la Federación, debido a que habían transcurrido 24 años y la entidad afectataria no había cumplido con el fin de la afectación en uso.

— Como es de advertir, el Estado afectó en uso el predio sub materia a favor de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, para la construcción de su local institucional y una escuela textil; sin embargo, al haber transcurrido 24 años sin que se haya cumplido con la finalidad, se procedió a la desafectación, que es un procedimiento administrativo que consiste en que el Estado asume nuevamente la administración directa del predio.

1283. Encontrándose el predio de libre disponibilidad, la Jefatura de Adjudicaciones a través de la resolución núm. 095-2007/SBN-GO-JAD de 22 de agosto de 2007, modificado por resolución núm. 121-2008/SBN-GO-JAD de 16 de octubre de 2008, afectó en uso a favor del Club de Madres «Micaela Bastidas» el área de 402,34 metros cuadrados, que forma parte de un área mayor de 900,14 metros cuadrados, para que lo destine a un comedor popular. Como es de observar, la resolución núm. 095-2007/SBN-GO-JAD no dispone el desalojo, sino la afectación en uso a favor del Club de Madres. Posteriormente, por resolución núm. 139-2008/SBN-GO-JAD de 24 de noviembre de 2008, se afectó en uso a favor del Ministerio de Salud el área de 479,80 metros cuadrados que forma parte del área de 900,14 metros cuadrados, para que lo destine al funcionamiento de las oficinas administrativas del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa. La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, como ente rector del Sistema Nacional de Bienes Estatales, es la encargada de supervisar los bienes estatales, efectuando periódicamente acciones de supervisión de los actos de recaigan sobre bienes estatales, así como el cumplimiento de la finalidad para el que fueron entregados. Con fecha 21 de enero de 2011, se realizó inspección técnica al predio en cuestión, verificando el funcionamiento de un comedor popular.

1284. En cuanto al alegato relativo a la no concesión de licencias sindicales a los dirigentes de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, como ejemplo el caso del secretario general de la Federación, a quien la empresa CREDISA – TRUTEX, el Gobierno señala que, el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, decreto supremo núm. 011-92-TR, establece que entre los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, se encuentra el secretario general. El artículo 4 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo establece que, el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán

abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen. Siendo considerada una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, conforme al artículo 25 del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que obstaculicen a la representación sindical, entre otros. Lo dispuesto en la ley y en el reglamento tiene su base en el artículo 28 de la Constitución Política, donde se consagra a los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, como derechos fundamentales de las personas. El marco normativo antes señalado, permite aseverar que el secretario general de la Federación no debería tener ningún obstáculo para acceder a los permisos sindicales, por parte de su empleador.

1285. El Gobierno señala también que la Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de este sector ha informado que, en relación con la empresa CREDISA – TRUTEX S.A.A., no se advierte que en el transcurso del año 2009-2010, se haya expedido alguna orden de inspección por la sub materia específica de «libertad sindical» o «discriminación por razón sindical» contra la referida empresa, las que podrían comprender los actos antisindicales descritos por la organización querellante. No obstante, se ha dispuesto el inicio de una actuación inspectiva en materia de libertad sindical, a través de la orden de inspección núm. 29755-2010.

1286. En cuanto a la demanda de la federación querellante de que el Poder Legislativo ponga en debate un grupo de proyectos de ley que se encontrarían pendientes de aprobación, el Gobierno señala que el Congreso de la República informa que:

— En relación con la Ley General de Trabajo, se han presentado los proyectos de ley nums. 67, 128, 271, 610, 815 y 837, sobre los cuales, el 16 de mayo de 2007, la Comisión de Trabajo emitió dictamen favorable, el mismo que se encuentra en el orden del día desde el 30 de mayo de 2007, pendiente de ser programado para debate en el pleno. Asimismo, el 28 de mayo de 2007, la Junta de Portavoces dispensó al proyecto de ley núm. 610 del dictamen de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera, la misma que el 28 de noviembre de 2008 emitió dictamen negativo.

— Respecto de la Ley de Participación de Utilidades, los proyectos de ley núms. 1267, 1670, 1686 y 1804 se refieren al tema sobre los cuales el 8 de noviembre de 2007, la Comisión de Trabajo emitió dictamen favorable, el mismo que se encuentra en el orden del día desde el 22 de mayo de 2008, pendiente de ser programado para debate en el Pleno.

  Al respecto, el 8 de noviembre de 2007, la Junta de Portavoces dispensó a los proyectos de ley núms. 1679, 1686 y 1804 de dictamen de la Comisión de Economía Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera, la misma que el 18 de noviembre de 2008 emitió dictamen negativo.

— Sobre la restitución de la Constitución Política de 1979, se han presentado los proyectos de ley núms. 129 y 720, los mismos que se encuentran pendientes de dictamen en la Comisión de Constitución y Reglamento desde el 11 de septiembre y el 5 de diciembre de 2006, respectivamente.

— Acerca de la derogatoria del decreto-ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, se han presentado los proyectos de ley núms. 2241 y 2271, sobre los cuales el 4 de junio de 2008, la Comisión de Trabajo emitió dictamen favorable, el mismo que se encuentra en el orden del día desde el 26 de

septiembre de 2008, pendiente de ser programado para debate. Al respecto, la Comisión de Comercio Exterior y Turismo emitió dictamen negativo sobre el proyecto de ley núm. 2241.

— En referencia a la rebaja de la edad de jubilación de 65 a 60 años, el proyecto de ley núm. 2101 se encuentra pendiente de dictamen en la Comisión de Seguridad Social desde el 6 de febrero de 2008.

1287. Es importante poner de manifiesto que en el año 2009 el Estado peruano emitió la ley núm. 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, a través de la cual se pretende establecer el marco normativo del aseguramiento universal en salud, a fin de garantizar el derecho pleno y progresivo de toda persona a la seguridad social en salud, así como normar el acceso y las funciones de regulación, financiamiento, prestación y supervisión del aseguramiento. Por lo tanto, en la actualidad, se viene dando la reforma de la seguridad social en salud.

1288. En cuanto a los alegatos cuestionando la eficiencia del poder judicial y laboral y su independencia, el Gobierno declara que el numeral III) del Título Preliminar de la ley núm. 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, señala lo siguiente:

> En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.
>
> Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la inconducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.
>
> El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

1289. El marco normativo vigente establece pues parámetros claros para la actuación que deben tener los jueces, la cual debe orientarse a alcanzar la igualdad real entre las partes. Sin perjuicio de lo señalado, se trasladará esta preocupación de la Federación al poder judicial.

1290. En relación a la implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo, es importante señalar lo siguiente:

a) Mediante ley núm. 29497, se aprobó la nueva Ley Procesal del Trabajo, consagrando como principios del proceso laboral la inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. En su novena disposición complementaria establece que la aplicación de la nueva ley será progresiva en la oportunidad y en los distritos judiciales que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

b) Mediante resolución administrativa núm. 136-2010-CE-PJ de 13 de abril de 2010, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial constituyó el Equipo Técnico Institucional para la Implementación de la Ley Procesal del Trabajo.

c) A través de la resolución administrativa núm. 232-2010-CE-PJ, del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, se aprobó el cronograma de implementación de la Ley Procesal del Trabajo para 2010: i) Distrito Judicial de Tacna, a partir del 15 de julio de 2010: ii) Distrito Judicial de Cañete, a partir del 16 de agosto de 2010; iii) Distrito Judicial de La Libertad, a partir del 1.º de septiembre de 2010; iv) Distrito Judicial de

Arequipa, a partir del 1.º de octubre de 2010; y v) Distrito Judicial de Lambayeque, a partir del 2 de noviembre de 2010.

Cabe señalar que esta resolución señala que, para la implementación de la ley conforme a los planes, objetivos y requerimientos del equipo técnico, se faculta a los presidentes de las mencionadas cortes superiores, a adoptar las acciones que fueran necesarias. Asimismo, se deberá designar una comisión distrital de implementación de la Ley Procesal de Trabajo, presidida por el Presidente de la Corte Superior e integrada por un juez superior, un juez especializado, un juez de paz letrado y el Jefe de la Oficina de Administración Distrital. Esta comisión coordinará directamente con el equipo técnico institucional.

d) A través de resolución núm. 310-2010-CE-PJ del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, se incorporó al Distrito Judicial del Cuzco en el cronograma de implementación de la Ley Procesal del Trabajo, a partir del 1.º de diciembre de 2010.

e) Asimismo, se autorizó la realización del curso de inducción para la implementación de la ley núm. 29497, en el Distrito Judicial del Cuzco, del 23 al 27 de octubre de 2010.

1291. En resumen, el Gobierno declara que en relación a la solicitud relativa a la convocatoria del CNTPE, para discutir el tema del sueldo mínimo vital y el trabajo decente; ya se ha dado cumplimiento a dicho requerimiento; que en cuanto a la solicitud de derogatoria de la ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, se espera el debate de este tema ante el Pleno del Congreso de la República; en lo relativo a la denuncia por presuntos despidos de trabajadores del sector textil por querer sindicalizarse, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo haciendo uso de su facultad fiscalizadora, a través de la Inspección del Trabajo, viene garantizando el cumplimiento de los derechos sindicales de los trabajadores.

C. Conclusiones del Comité

1292. *En cuanto al alegato relativo a la necesidad de reanudar el diálogo en el Consejo Nacional del Trabajo (órgano tripartito) y que en su agenda se incluya el sueldo mínimo vital y el trabajo decente, el Comité toma nota con interés de las declaraciones del Gobierno informando que se ha reiniciado el diálogo en el Consejo Nacional del Trabajo, que tras varias reuniones acordó el aumento de la remuneración mínima que fue aprobado por decreto supremo, así como que dicho Consejo se encuentra avanzando en la elaboración de un programa de trabajo decente, identificándose sus objetivos y llegándose por ahora a ciertos acuerdos en el relativo a la protección social.*

1293. *En cuanto a la solicitud de la federación querellante de que se derogue el decreto-ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que existen dos proyectos de ley de carácter prioritario tendientes a la derogación del mencionado decreto-ley que se encuentran pendientes de ser debatidos en el Congreso de la República. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los debates en el Congreso sobre este decreto-ley.*

1294. *En cuanto a las alegadas campañas del empresariado textil tendientes al despido de trabajadores por sindicalizarse desde 2005, al amparo del decreto-ley mencionado en el párrafo anterior y que según los alegatos facilita los despidos o no renovación de contratos por motivos sindicales, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales la ley núm. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y su reglamento, aprobado por decreto supremo núm. 019-2006-TR, califican como falta muy grave en materia de relaciones de trabajo: 1) el incumplimiento de las disposiciones*

relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación; 2) la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos; 3) la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujeto a modalidad, a tiempo parcial, u otros; asimismo, el reglamento de la Ley General de Inspecciones, establece que las órdenes de requerimiento de la Inspección del Trabajo pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda.

1295. *El Comité toma nota de que el Gobierno envía abundante información sobre las acciones administrativas y judiciales emprendidas a raíz de los casos de diez empresas mencionadas por la organización querellante. El Comité observa que de tales informaciones surge la realización de inspecciones, imposición de sanciones de multa por violación de la libertad sindical cuando se verificaron infracciones; toma nota también de diversas medidas mencionadas por el Gobierno para promocionar el ejercicio de los derechos sindicales.*

1296. *En estas condiciones, habiendo constatado las autoridades en varias empresas en los últimos años violaciones de los derechos sindicales en el sector textil, el Comité pide al Gobierno que en espera de conocer la decisión del Congreso sobre la derogación del decreto-ley criticado por la federación querellante, tome medidas para que la Inspección del Trabajo esté atenta a prevenir, verificar y en su caso sancionar todo acto de discriminación antisindical que se produzca en el sector textil.*

1297. *En cuanto a la alegada negativa, desde 2010, del sector empleador textil de negociar colectivamente a nivel de rama de actividad, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno señalando que la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha informado lo siguiente:*

— *el expediente núm. 51994-2010-MTPE/2/12210, de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú y el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias, se ha iniciado el 12 de abril de 2010 para el período de un año, a partir del 15 de marzo de 2010 al 14 de marzo de 2011; comprende a todos los trabajadores textiles y confeccionistas que hayan ingresado a laborar al inicio de su vigencia, siendo los puntos del proyecto de convención colectiva los siguientes: incremento salarial de 15 por ciento del jornal diario, bonificación por 1.º de mayo, bonificación por trabajo nocturno, asignación por escolaridad y estudios superiores, asignación familiar, asignación por fallecimiento, permiso remunerado por defunción, entre otros;*

— *con fecha 20 de abril de 2010 se ordenó la apertura del expediente y la notificación a las partes para que den inicio a la etapa de trato directo, con arreglo a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;*

— *el 28 de abril de 2010 se expidió auto, por el que se dispone la notificación por decreto a la parte laboral de la resolución de fecha 20 de abril de 2010; puesto que*

se devolvió la cédula de notificación núm. 50010, en la que se consigna que no fue posible diligenciar;

— *con el recurso núm. 61148-2010 de fecha 20 de abril de 2010, la Sociedad Nacional de Industrias presenta recurso devolviendo el pliego de reclamos. Señala que se estaría admitiendo a trámite una negociación colectiva que no le correspondería representar. Refiere, asimismo, que en virtud a la decisión tomada en asamblea general extraordinaria de 5 de agosto de 1992, el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias acordó por unanimidad no seguir negociando pliegos petitorios por rama de actividad, conviniéndose que cada empresa negocie en ese nivel con sus trabajadores los pliegos de reclamo; ya sea en lo relativo al aumento de remuneraciones, como de las condiciones de trabajo en función del incremento de la producción, productividad y su situación económica;*

— *mediante resolución de fecha 18 de mayo de 2010, la Subdirección de Negociaciones Colectivas requirió a la Sociedad Nacional de Industrias, precise si a través del recurso núm. 61148-2010 se opone al trámite de la negociación colectiva;*

— *mediante recurso núm. 72703-2010 de fecha 26 de mayo de 2010, la Sociedad Nacional de Industrias precisó que el recurso núm. 61148-2010 es para fines procesales un recurso de oposición, y se ratifican en su contenido;*

— *con resolución de fecha 28 de mayo de 2010, la Subdirección de Negociaciones Colectivas resolvió tener presente en cuanto fuere de ley, y se agreguen a los autos lo señalado por la Sociedad Nacional de Industrias; corriéndose traslado a la parte laboral de la oposición deducida, a efectos de que exprese lo conveniente a su derecho, y*

— *a la fecha, la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú no ha absuelto la oposición deducida por la Sociedad Nacional de Industrias.*

1298. *El Comité lamenta las demoras que se han producido en el procedimiento administrativo por recursos o traslados de informaciones de las partes. El Comité ha tenido ocasión de examinar la cuestión del nivel de la negociación colectiva en el Perú (véase 338.º informe del Comité, caso núm. 2375) y desea referirse a las conclusiones que formuló [véase 338.º informe párrafos 1225 a 1227]:*

> *El Comité recuerda que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *cuarta edición, 1996, párrafo 781].*
>
> *El Comité recuerda que en lo que respecta al nivel de la negociación colectiva, la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) dispone en su párrafo 4, subpárrafo 1), que «en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular, en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional». El Comité recuerda también que en anteriores ocasiones ha considerado que en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo [véase Recopilación, op. cit., párrafo 851]. El Comité ha considerado que para proteger la independencia de las partes interesadas, sería más apropiado permitirles que decidan de común acuerdo a qué nivel debe realizarse la negociación; no obstante, en muchos*

países, esta cuestión corresponde a un organismo independiente de las partes; el Comité ha estimado que en tales casos dicho organismo debe ser realmente independiente [véase ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 855]. Por su parte, la Comisión de Expertos ha señalado lo siguiente:*

El principio de la negociación voluntaria y, por ende, de la autonomía de las partes, constituye el segundo elemento esencial del artículo 4 del Convenio núm. 98. Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar. No obstante, las dificultades que se alzan contra la observancia de este principio son múltiples dado que en un número creciente de países se imponen diversos grados de restricción de la libertad para negociar. A este respecto, los problemas que surgen con más frecuencia son: la fijación unilateral del nivel de las negociaciones; la exclusión de determinadas materias del ámbito de la negociación; la obligación de someter los acuerdos colectivos a la aprobación previa de las autoridades administrativas o presupuestarias; el respeto de criterios preestablecidos por ley, en particular en materia de salarios, y la imposición unilateral de las condiciones de empleo.

Como ya se ha indicado en el capítulo VII, el derecho de negociación colectiva debería acordarse también a las federaciones y confederaciones; toda restricción o prohibición a este respecto obstaculiza el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, impide que las organizaciones que carecen de medios suficientes reciban la ayuda de federaciones o confederaciones, en principio mejor dotadas en personal, recursos y experiencia para llevar a cabo negociaciones satisfactoriamente. A la inversa, una legislación que fije imperativamente el nivel de la negociación colectiva en un ámbito superior (sector, rama de actividad, etc.) plantea asimismo problemas de incompatibilidad con el Convenio. Normalmente, la elección del nivel de negociación debería corresponder a los propios interlocutores en la negociación; éstos, en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo, podrían incluso adoptar, si así lo desearan, un sistema mixto de acuerdos-marco, complementados por convenios en el ámbito local o acuerdos de empresa [véase Estudio general de la Comisión de Expertos sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, 1993, párrafos 248 y 249].

En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 45 del decreto-ley núm. 22593 y del artículo 46 de la ley núm. 27912 con objeto de ponerlos en conformidad con las normas de la OIT y los principios señalados, de manera que el nivel de la negociación colectiva sea determinado libremente por las partes concernidas. En cuanto al problema del nivel de la negociación colectiva cuando las partes no se ponen de acuerdo, el Comité ha tomado nota de los argumentos de la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de marzo de 2003 en favor en tales casos de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el sector de la construcción. El Comité toma nota del interés del Gobierno en promover la negociación colectiva de acuerdo con la Constitución Nacional y con el artículo 4 del Convenio núm. 98. No obstante, el Comité estima que en caso de desacuerdo entre las partes sobre el nivel de negociación, más que una decisión general de la autoridad judicial en favor de la negociación a nivel de rama de actividad, se ajusta mejor a la letra y al espíritu del Convenio núm. 98 y de la Recomendación núm. 163 un sistema establecido de común acuerdo por las partes en el que en cada nueva negociación colectiva puedan hacer valer de manera concreta sus intereses y puntos de vista. El Comité pide al Gobierno que invite a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas a establecer un mecanismo de solución de los conflictos relativos al nivel en que debe realizarse la negociación colectiva.

1299. *El Comité reitera sus conclusiones y principios en el caso núm. 2375.*

1300. *En cuanto a las resoluciones administrativas de 2002 y 2007 de la Superintendencia de Bienes Nacionales desafectando según los alegatos el local institucional de la federación querellante que venía utilizando desde hace numerosos años, invocándose no haber constituido una escuela técnica textil, todo ello con fines antisindicales y producto de la connivencia entre el poder político y el poder empresarial, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) el Estado es propietario del predio de 900,14 metros cuadrados donde se encuentra el local en cuestión; 2) por resolución suprema núm. 113-78-VC-4400 de 29 de mayo de 1979, el Estado afectó en uso dicho*

medio a favor de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú para su local institucional y una escuela técnica textil; 3) mediante resolución núm. 092-2002/SBN-GO-JAR de 31 de mayo de 2002, se desafectó a favor del Estado peruano el terreno que fuera afectado en uso a favor de la Federación, debido a que habían transcurrido 24 años y la entidad afectataria no había cumplido con el fin de la afectación en uso; según el Gobierno, el Estado afectó en uso el predio sub materia a favor de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, para la construcción de su local institucional y una escuela textil; sin embargo, al haber transcurrido 24 años sin que se haya cumplido con la finalidad, se procedió a la desafectación, que es un procedimiento administrativo que consiste en que el Estado asume nuevamente la administración directa del predio; 4) encontrándose el predio de libre disponibilidad, la Jefatura de Adjudicaciones a través de la resolución núm. 095-2007/SBN-GO-JAD de 22 de agosto de 2007, modificado por resolución núm. 121-2008/SBN-GO-JAD de 16 de octubre de 2008, afectó en uso a favor del Club de Madres «Micaela Bastidas» el área de 402,34 metros cuadrados, que forma parte de un área mayor de 900,14 metros cuadrados, para que lo destine a un comedor popular; como es de observar, la resolución núm. 095-2007/SBN-GO-JAD no dispone el desalojo, sino la afectación en uso a favor del Club de Madres; 5) posteriormente, por resolución núm. 139-2008/SBN-GO-JAD de 24 de noviembre de 2008, se afectó en uso a favor del Ministerio de Salud el área de 479,80 metros cuadrados que forma parte del área de 900,14 metros cuadrados, para que lo destine al funcionamiento de las oficinas administrativas del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa; 6) la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, como ente rector del Sistema Nacional de Bienes Estatales, es la encargada de supervisar los bienes estatales, efectuando periódicamente acciones de supervisión de los actos de recaigan sobre bienes estatales, así como el cumplimiento de la finalidad para el que fueron entregados; con fecha 21 de enero de 2011, se realizó inspección técnica al predio en cuestión, verificando el funcionamiento de un comedor popular.

1301. *Teniendo en cuenta estas informaciones así como el hecho de que la federación querellante estaba en posesión del local desde hace muchos años, el Comité pide al Gobierno que informe si la federación querellante ha presentado recursos judiciales y en caso negativo, le invita, teniendo en cuenta las particularidades de este caso, a que estudie la posibilidad de conceder el uso de algún local público a la federación querellante.*

1302. *En cuanto al alegato relativo a la no concesión de licencias sindicales a los dirigentes de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, como por ejemplo el caso del secretario general de la Federación, a quien la empresa CREDISA – TRUTEX le niega la licencia, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que, el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, decreto supremo núm. 011-92-TR, establece que entre los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, se encuentra el secretario general. Según el Gobierno, el artículo 4 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo establece que, el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen; siendo considerada una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, conforme al artículo 25 del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que obstaculicen a la representación sindical, entre otros; lo dispuesto en la ley y en el reglamento tiene su base en el artículo 28 de la Constitución Política, donde se consagra a los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, como derechos fundamentales de las personas. El Comité toma nota de que el Gobierno destaca que el marco normativo antes señalado, permite aseverar que el secretario general de la Federación no debería tener ningún obstáculo*

para acceder a los permisos sindicales, por parte de su empleador, así como que no se advierte que en el transcurso del año 2009-2010, se haya expedido alguna orden de inspección por la sub materia específica de «libertad sindical» o «discriminación por razón sindical» contra la referida empresa, las que podrían comprender los actos antisindicales descritos por la organización querellante. El Comité aprecia que el Gobierno haya dispuesto el inicio de una actuación inspectiva en materia de libertad sindical, a través de la orden de inspección núm. 29755-2010. El Comité pide al Gobierno que le informe de la inspección de trabajo ordenada en relación con el disfrute de las licencias sindicales por parte del secretario general de la organización querellante en la mencionada empresa.

1303. *En cuanto a la demanda de la federación querellante de que el Poder Legislativo ponga en debate un grupo de proyectos de ley, que se encontrarían pendientes de aprobación, el Comité toma nota de que el Gobierno facilita informaciones sobre el estado en que se encuentran dichos proyectos de ley en el Congreso. El Comité señala sin embargo que su mandato no le permite injerirse en el funcionamiento del Poder Legislativo, particularmente en cuestiones ajenas a la libertad sindical (entidades, seguridad social, etc.).*

1304. *Por último, el Comité pide a la organización querellante que envíe los textos legales que a su juicio serían contrarios a los derechos sindicales indicando de qué manera restringen tales derechos y mayores precisiones sobre sus alegatos relativos a las deficiencias en el funcionamiento de los tribunales laborales (lentitud, etc.) y a la necesidad de reforzar las sanciones en caso de violación de la legislación laboral.*

Recomendaciones del Comité

1305. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los debates en el Congreso sobre el decreto-ley núm. 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales. El Comité pide al Gobierno que en espera de conocer la decisión del Congreso sobre la derogación de este decreto-ley criticado por la federación querellante, tome medidas para que la Inspección del Trabajo esté atenta a prevenir, verificar y en su caso sancionar todo acto de discriminación antisindical que se produzca en el sector textil de las exportaciones no tradicionales;

b) en cuanto a la alegada negativa, desde 2010, del sector empleador textil de negociar colectivamente a nivel de rama de actividad, el Comité reitera sus conclusiones y principios en el caso núm. 2375. En particular, el Comité estima que en caso de desacuerdo entre las partes sobre el nivel de negociación, más que una decisión general de la autoridad judicial en favor de la negociación a nivel de rama de actividad, se ajusta mejor a la letra y al espíritu del Convenio núm. 98 y de la Recomendación núm. 163 un sistema establecido de común acuerdo por las partes en el que en cada nueva negociación colectiva puedan hacer valer de manera concreta sus intereses y puntos de vista. El Comité pide al Gobierno que invite a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas a establecer un mecanismo de solución de los conflictos relativos al nivel en que debe realizarse la negociación colectiva;

c) en cuanto a las resoluciones administrativas de 2002 y 2007 de la Superintendencia de Bienes Nacionales desafectando según los alegatos el local institucional de la federación querellante que venía utilizando desde hace numerosos años, el Comité pide al Gobierno que informe si la federación querellante ha presentado recursos judiciales y en caso negativo le invita, teniendo en cuenta las particularidades de este caso, a que estudie la posibilidad de conceder el uso de algún local público a la federación querellante;

d) el Comité pide al Gobierno que le informe de la inspección de trabajo ordenada en relación con el disfrute de las licencias sindicales por parte del secretario general de la organización querellante en la empresa donde trabaja, y

e) por último, el Comité pide a la organización querellante que envíe: 1) los textos legales que a su juicio serían contrarios a los derechos sindicales indicando de qué manera restringen tales derechos, y 2) mayores precisiones sobre sus alegatos relativos a las deficiencias en el funcionamiento de los tribunales laborales (lentitud, etc.) y a la necesidad de reforzar las sanciones en caso de violación de la legislación laboral.

CASO NÚM. 2831

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

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)

Alegatos: injerencia de las autoridades en las elecciones de la junta directiva del Sindicato Único de Chóferes del Servicio Público de Lima

1306. La queja figura en comunicación de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) de fecha 24 de noviembre de 2010. Esta organización envió informaciones complementarias por comunicación de fecha 15 de marzo de 2011.

1307. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de mayo de 2011.

1308. Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1309. En sus extensas comunicaciones de fecha 24 de noviembre de 2010 y 15 de marzo de 2011, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) alega básicamente que desde 1997 las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo vienen reconociendo ilegal y reiteradamente a la junta directiva del Sindicato Único de Chóferes del Servicio

Público de Lima encabezada por el Sr. Jaime Ravelo (últimamente por el Sr. Rómulo Máximo Pizarro Bustos), desconociendo la junta sindical (o el sector) encabezada por el Sr. Rolando Torres Prieto que, a su juicio es la legítima.

1310. La CATP alega diversas irregularidades y acciones contrarias a los estatutos cometidas a lo largo de los años por la junta directiva del Sr. Jaime Ravelo (y más recientemente la del Sr. Rómulo Máximo Pizarro) y por las autoridades administrativas y judiciales.

B. Respuesta del Gobierno

1311. En su comunicación de mayo de 2011, el Gobierno declara que la queja se refiere a un conflicto intrasindical en el Sindicato Único de Chóferes del Servicio Público de Lima, conflicto que sigue existiendo desde 1997 y que se viene actualizando cada vez que se elige la junta directiva sindical. El Gobierno sostiene que la autoridad administrativa ha respetado la legislación, los procedimientos administrativos, y las sentencias judiciales. El Gobierno se refiere a una sentencia judicial de 26 de julio de 2005 favorable a la junta directiva sindical del Sr. Jaime Ravelo cuestionada por la organización querellante, así como a dos recursos sindicales en el mismo sentido de 2006 y 2008. El Ministerio de Trabajo acató estas sentencias.

1312. El Gobierno añade que recientemente una demanda judicial presentada por el Sr. Rolando Torres Prieto contra el Ministerio de Trabajo fue declarada infundada en 2010 por la autoridad judicial de primera instancia; se concedió la presentación de un recurso de apelación el 20 de septiembre de 2010.

C. Conclusiones del Comité

1313. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que desde 1997 las autoridades del Ministerio de Trabajo vienen reconociendo ilegal y reiteradamente a la junta directiva del Sindicato Único de Chóferes del Servicio Público de Lima encabezada por el Sr. Jaime Revelo (ulteriormente por el Sr. Rómulo Pizarro Bustos), desconociendo a la junta directiva sindical (o el sector) encabezada por el Sr. Rolando Torres Prieto que, a juicio de la organización querellante, es la legítima.*

1314. *El Comité toma nota de que el Gobierno declara que se trata de un conflicto intrasindical, que ha habido decisiones judiciales favorables al Sr. Jaime Ravelo, incluida una reciente en 2010 que ha sido apelada por el Sr. Rolando Torres Prieto quien solicita la anulación de la junta directiva. El Gobierno declara que en todo momento ha respetado la legislación, los procedimientos administrativos y las sentencias judiciales.*

1315. *El Comité desea recordar que 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 [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *2006, párrafo 1122].*

1316. *En estas condiciones, observando que las cuestiones en instancias han sido sometidas a la autoridad judicial, el Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte sobre el recurso judicial de apelación contra la decisión del Ministerio de Trabajo favorable a la junta directiva del Sindicato Único de Chóferes del Servicio Público de Lima cuya legitimidad cuestiona la organización querellante (CATP), así como la sentencia de primera instancia sobre este asunto.*

Recomendación del Comité

1317. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la siguiente recomendación:***

> ***El Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia que se dicte sobre el recurso de apelación relativo a la decisión del Ministerio de Trabajo favorable a la junta directiva del Sindicato Único de Chóferes del Servicio Público de Lima cuya legitimidad cuestiona la organización querellante (CATP), así como la sentencia de primera instancia sobre este asunto.***

CASO NÚM. 2832

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

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)

Alegatos: procesamiento y condena de un dirigente sindical y despido de varios dirigentes sindicales por hechos de huelga

1318. La queja figura en una comunicación de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) de fecha 7 de diciembre de 2010.

1319. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 3 de mayo de 2011.

1320. El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1321. En su comunicación de fecha 7 de diciembre de 2010, la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) alega que, el 29 de enero de 2007, el Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Afines de Contratos Mineros de la Compañía Minera Atacocha presentó un proyecto de convención colectiva de trabajo para el período 2007-2008, ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas de la ciudad de Cerro de Pasco, dirigido a las empresas contratistas de la Compañía Minera Atacocha, afecto de iniciar el trato directo de negociación colectiva con la comisión negociadora del sindicato liderada entre otros por los dirigentes sindicales Sres. Tito Matos Galarza y Jesús Gavino Ventura. No obstante, la falta de voluntad de negociar de tales empresas ocasionó que los trabajadores en asamblea general realizada el 18 de abril de 2007, adopten un acuerdo de huelga general indefinida a iniciarse el 30 de abril de 2007.

1322. No obstante, la organización querellante añade que los dirigentes sindicales desde su localidad viajaron a la ciudad de Lima, capital de la República, para constituirse ante la Oficina de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), solicitando que convocara reuniones con la empresa, las

mismas que se realizaron los días 18 de marzo, 8 de mayo, 8 de junio y 9 de julio de 2007, donde la empresa se comprometió en aras de paz laboral a interceder ante las empresas contratistas a contratar a los trabajadores y a no tomar represalias contra ellos; sin embargo. en lugar de ello, se despidió al secretario general del sindicato Sr. Tito Matos Galarza, sin expresión de causa objetiva, de falta grave y sin respetar el fuero sindical previsto en la legislación. En tales circunstancias, el 19 de marzo de 2008, los trabajadores y los dirigentes despedidos (no se mencionan nombres pero en los anexos de la queja se señalan los nombres de los dirigentes sindicales Epifanio Julián Villavicencio, Jesús Eugenio Gavino y Arturo Garpán Elescano) realizaron un paro de protesta y una movilización pacífica con el objeto de denunciar públicamente los despidos. En ese contexto, la policía nacional del Perú intervino elaborando un atestado policial imputando la comisión de delito contra la seguridad pública en la modalidad de atentado contra los medios de transportes de servicio público y por el delito contra el patrimonio en la modalidad de daños, en agravio al Estado y la mencionada empresa. A raíz de ello, el Ministerio Público (Fiscalía de la Nación) formalizó la denuncia y el juez ordenó en la instrucción mandato de detención contra el secretario general Tito Alfredo Matos Galarza, que inmediatamente el 21 de marzo de 2008 fue internado en el establecimiento penal de procesados con la finalidad de descabezar la organización sindical y dejar en estado de indefensión a los afiliados del sindicato.

1323. La organización querellante indica que, el 14 de mayo de 2008, a los 55 días de esta privación de libertad, el juez de la causa ordenó revocar el mandato de detención dictada en el auto de apertura de instrucción en contra del Sr. Tito Alfredo Matos Galarza, variándose por la «comparecencia restringida», con determinadas reglas de conducta.

1324. Según la organización querellante, la criminalización de protesta viene siendo usada contra los trabajadores que se organizan en sindicatos para demandar el respecto de los principios fundamentales del trabajo y exigir mejores condiciones salariales y condiciones de trabajo. Es decir, dicho dirigente goza de libertad restringida con peligro latente de nuevamente volver a la cárcel porque, aún falta que se dicte sentencia.

1325. En cuanto a los procesos judiciales en los juzgados laborales de Lima por nulidad de despido de los dirigentes del sindicato, la organización querellante indica que han sido archivados, que los trabajadores han quedado en la calle sin trabajo y que el Estado no ha protegido a los trabajadores.

B. Respuesta del Gobierno

1326. En su comunicación de fecha 3 de mayo de 2011, el Gobierno se refiere a la acción penal contra el Sr. Tito Alfredo Matos Galarza y señala que el Ministerio Público (Fiscalía de la Nación) informa que, en el trámite del expediente núm. 2008-142, que se instruye contra Tito Alfredo Matos Galarza, ha recaído la sentencia del Primer Juzgado Especializado Penal de Pasco, en el que se absuelve al Sr. Tito Alfredo Matos Galarza de la acusación fiscal por el delito contra la tranquilidad pública en la modalidad de disturbios en agravio del Estado y la empresa Minera Atacocha S.A.; sin embargo, ha sido condenado por haber sido encontrado responsable del delito contra la seguridad pública, en la modalidad de atentado contra los medios de transporte de servicio público, en agravio al Estado y a la empresa Minera Atacocha S.A., imponiéndole la pena privativa de la libertad de cuatro años y accesorias de ley, siendo la pena suspendida bajo la condición de la observancia de reglas mínimas de conducta. El Gobierno añade que por lo expuesto, el resultado del proceso penal no puede vincularse ni asociarse con prácticas antisindicales desde el Estado, ya que existe autonomía de poderes, donde se actúa de acuerdo a la normatividad vigente.

1327. En cuanto a las acciones judiciales emprendidas por el Sr. Tito Alfredo Matos Galarza, el Gobierno informa que el 2 de mayo de 2007, este dirigente sindical interpuso demanda de amparo ante la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, con expediente núm. 02755-2010-PA/TC, contra la Compañía Minera Atacocha S.A. y la empresa especializada Opermin S.A.C. solicitando que se ordene su reposición y la de otros dirigentes en sus puestos de trabajo y se les incluya en los libros de planillas de la demandada Compañía Minera Atacocha. El 30 de septiembre de 2009, el Primer Juzgado Especializado en lo constitucional de Lima, declaró infundada la demanda por considerar que la relación laboral se extinguió al haber vencido el plazo contractual. Finalmente, mediante sentencia de 27 de septiembre de 2010, el Tribunal Constitucional declaró improcedente la acción de amparo, señalando que la pretensión no procede porque existe una vía procedimental específica e igualmente satisfactoria para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado, que cuenta con etapa probatoria necesaria para el esclarecimiento de los hechos controvertidos expuestos por ambas partes.

1328. El Gobierno señala que en la queja de la organización querellante no se mencionan los otros dirigentes sindicales que habrían sido despedidos aunque en los anexos adjuntos a la queja se acompañan tres resoluciones judiciales de los procesos impulsados por los Sres. Epifanio Julián Villavicencio (expediente núm. 183425-2007-00158, del Vigésimo Quinto Juzgado Laboral de Lima), Jesús Eugenio Gavino (expediente núm. 183429-2007-386, del Vigésimo Noveno Juzgado Laboral de Lima); y de Arturo Gaspar Elescano (expediente núm. 183412-2007-152, del Décimo Juzgado Laboral de Lima), todos contra la empresa mencionada, sobre nulidad de despido. En estas resoluciones se explica que dichosos procesos han sido archivados por hechos de exclusiva responsabilidad de los demandantes, al no haber subsanado las demandas oportunamente.

1329. El Gobierno indica por otra parte que, en cumplimiento de la política sectorial de acercar a las partes a encontrar formulas alternativas de solución de los conflictos laborales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo convocó a la empresa mencionada y las empresas contratistas a reuniones extraproceso, viéndose — entre otros temas — el caso de los ex trabajadores Sres. Epifanio Julián Villavicencio Ramírez, Jesús Eugenio Gavino Ventura y Arturo Gaspar Elescano (todos ellos dirigentes sindicales según surge de la documentación oficial remitida con la queja), arribando a un acuerdo el 9 de julio de 2007, donde la empresa mencionada se comprometió a presentar a dichas personas a la empresa AESA. En ese sentido, se vienen cursando los documentos correspondientes a la empresa mencionada, a la empresa AESA y a la Dirección General de Trabajo, a fin de que informen sobre el cumplimiento del acuerdo firmado.

1330. De todo lo anterior, prosigue el Gobierno, se desprende que: resulta inexacto afirmar que el Estado peruano desconoce los derechos colectivos a los trabajadores; por el contrario, a través de las acciones que se vienen realizando, se ratifica en su irrestricto respeto de la libre sindicalización y en general de los derechos colectivos de los trabajadores.

C. Conclusiones del Comité

1331. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega en primer lugar el despido de los dirigentes sindicales Sres. Tito Matos Galarza, Epifanio Julián Villacicencio, Jesús Eugenio Gavino Ventura y Arturo Gaspar Elescano a raíz de una huelga emprendida en abril de 2007 por la falta de voluntad de las empresas contratistas de la Compañía Minera Atacocha de negociar colectivamente con el Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Afines de Contratos Mineros de la Compañía Minera Atacocha. Según la organización querellante, los procesos judiciales relativos a estos despidos han sido archivados.*

1332. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno confirmando que los procesos judiciales por nulidad de despido entablados por estos dirigentes sindicales no dieron lugar a sentencias favorables y fueron archivados por hechos de absoluta responsabilidad de los demandantes, al no haber subsanado las demandas oportunamente (de las sentencias enviadas por el Gobierno surge que el Tribunal Constitucional estima, en respuesta a la pretensión de los demandantes, que no le corresponde determinar — sino a la justicia ordinaria — si la empresa contra la que habría habido que presentar la demanda era la Compañía Minera Atacocha S.A. o una de las empresas tercerizadas). El Comité toma nota de la información del Gobierno relativa a reuniones en julio de 2007 entre el Ministerio de Trabajo y la Compañía Minera Atacocha S.A. con miras a resolver el conflicto colectivo, en las que se acordó que los Sres. Villavicencio, Gabino y Elescano «serían presentados» por la mencionada compañía a la empresa AESA (en una resolución del Tribunal Constitucional de 15 de diciembre de 2010, que el Gobierno envió en anexo, se señala que los demandantes aluden a un «acuerdo para su reincorporación»). El Comité toma nota de que el Gobierno declara también que se ha dirigido a las mencionadas empresas y a la Dirección General de Trabajo sobre el cumplimiento del acuerdo firmado. El Comité queda pues a la espera de estas informaciones. El Comité constata que este acuerdo no cubría al Sr. Tito Alfredo Matos Galarza según se desprende de las actas de acuerdo facilitadas por la organización querellante y las sentencias del Tribunal Constitucional.*

1333. *En cuanto a la alegada detención (55 días en detención preventiva) y procesamiento penal del Sr. Tito Alfredo Matos Galarza, secretario general del sindicato, tras realizar, según los alegatos, un paro de protesta y una movilización pacífica en marzo de 2008 para denunciar los despidos en 2007, alegados en el presente caso, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el Sr. Tito Alfredo Matos Galarza fue absuelto por la autoridad judicial de la acusación de delito contra la tranquilidad pública en la modalidad de disturbios en agravio del Estado y la compañía anteriormente mencionada, pero fue condenado, sin embargo, como responsable del delito contra la seguridad pública en la modalidad de atentado contra los medios de transporte de servicio público, imponiéndosele una pena privativa de libertad de cuatro años y accesorias de ley, pena que fue suspendida bajo la observancia de reglas mínimas de conducta. En la sentencia de primera instancia, que el Gobierno adjunta, se esgrimen como pruebas el hecho verificado de haber colocado piedras en una carretera de acceso a las instalaciones de la planta y haber incitado a los trabajadores a la toma de las instalaciones de la empresa por lo que bloquearon el ingreso en todo momento haciendo uso de la violencia; se detallan también los daños a la propiedad. En relación con los actos de violencia y daños a la propiedad a los que se refiere el Gobierno, el Comité subraya que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo y que 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 decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 644 y 667]. Aunque el Comité constata que la pena impuesta fue suspendida, pide al Gobierno que indique si este dirigente sindical ha presentado un recurso judicial contra dicha sentencia y pide al Gobierno que en caso afirmativo le mantenga informado del resultado. El Comité pide también al Gobierno que indique si este dirigente sindical ha emprendido acciones judiciales a raíz de su despido en 2007.*

Recomendaciones del Comité

1334. ***En vista de las conclusiones que preceden el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité queda a la espera de las informaciones anunciadas por el Gobierno sobre el cumplimiento del acuerdo de julio de 2007 entre el Ministerio de Trabajo y la empresa mencionada en relación con el despido de tres dirigentes sindicales y que según parece tendería a su reincorporación, y

b) el Comité pide al Gobierno que indique si el dirigente sindical Sr. Tito Alfredo Matos Galarza ha presentado un recurso judicial contra la sentencia condenatoria en primera instancia por delitos contra la tranquilidad pública en la modalidad de disturbios. El Comité pide al Gobierno también que indique si este dirigente emprendió acciones judiciales a raíz de su despido en 2007.

CASO NÚM. 2815

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por la Federación de Comercio 4, Federación de Comercio de Metales, Electrónica, Electricidad y otras Industrias Afines – Federación de Trabajadores Libres (TF-4FFW)

Alegatos: la organización querellante alega despidos y discriminación antisindicales en las empresas Cirtek Electronics Corporation y Temic Automotive Philippines

1335. La queja figura en dos comunicaciones de la Federación de Comercio de Metales, Electrónica, Electricidad y otras Industrias Afines – Federación de Trabajadores Libres (TF4-FFW), de fecha 25 de agosto de 2010.

1336. El Gobierno envió observaciones parciales a las alegaciones en una comunicación de fecha 15 de noviembre de 2010. El Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones [véanse 358.º y 359.º informes, párrafos 6 y 7, respectivamente]. En su reunión de mayo-junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que, de conformidad con la norma de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. El Gobierno envió una respuesta parcial a las alegaciones en comunicaciones de fechas 1.º de junio, 16 y 29 de septiembre de 2011. Hasta la fecha no se han recibido observaciones completas del Gobierno en relación a esta queja.

1337. Filipinas ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

1338. En su comunicación de fecha 25 de agosto de 2010, la organización querellante alega despidos y discriminación antisindicales que afectan al Sindicato de Trabajadores de Cirtek – FFW y al Sindicato de Trabajadores de Temic Automotive Philippines Inc. – FFW, en las empresas Cirtek Electronics Corporation y Temic Automotive Philippines.

Cirtek Electronics Corporation

1339. La organización querellante alega que la empresa Cirtek Electronics Corporation ha despedido a tres grupos de dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadores de Cirtek – FFW (el sindicato). A raíz de la solicitud cursada en 2009 al Ministerio de Trabajo y Empleo (el Ministerio) y a la entonces Presidenta de Filipinas, la Sra. Arroyo, para que enmendaran la situación, el sindicato recibió copia de una carta del Gabinete de la Presidencia de Filipinas en la que se instaba al Ministro de Trabajo y Empleo (el Ministro) a que tomara las medidas necesarias en relación con los despidos masivos de dirigentes sindicales. Ahora bien, hasta la fecha el Ministerio no ha tomado ninguna medida al respecto.

1340. La organización querellante aclara que Cirtek Electronics Corporation es una empresa que se dedica a la subcontratación independiente de servicios de ensamblaje, pruebas y empaquetado de semiconductores, situada en la zona franca especial para la industria de exportación de Laguna Technopark, Biñan, Laguna, Filipinas.

1341. Según la organización querellante, el primer despido se produjo en 2003, cuando se estaba negociando un convenio colectivo entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores de Cirtek – FFW con objeto de renegociar los dos últimos años del convenio vigente (en concreto, 2004 y 2005). No se llegó a ningún acuerdo y las negociaciones quedaron estancadas. Posteriormente, el sindicato presentó un preaviso de huelga contra la empresa ante el Consejo Nacional de Conciliación y Mediación de Calamba, Laguna (en adelante, el Consejo). A pesar de haber recibido las notificaciones correspondientes, la empresa no acudió a los diversos actos de conciliación programados por el Consejo. Paralelamente, la dirección de la empresa acusó al sindicato, y concretamente a sus dirigentes, de entorpecer las negociaciones y convencer a los afiliados para que boicotearan el trabajo en horas extraordinarias. Se pidió a los dirigentes sindicales que explicaran su postura y, posteriormente, la dirección de la empresa decidió despedir a Nonita Maliksi, presidenta del sindicato, y a cinco dirigentes sindicales más: Lolita Salonga, Rosita Demetrio, Rosenda Dolor, Imelda de Silva y Elizabeth Verona. Sólo permanecieron en el puesto Mildred Acuin, vicepresidenta del sindicato, y otros dos miembros de la junta directiva del sindicato. Tras los despidos, los dirigentes sindicales presentaron un preaviso de huelga para el 26 de abril de 2004, según aconsejó la FFW. Sin embargo, después de diversos actos de conciliación en el Consejo, la Sra. Maliksi, presidenta del sindicato, decidió sustituir el preaviso de huelga por un arbitraje voluntario y resolver la denuncia contra la empresa por despido improcedente y prácticas laborales injustas mediante arbitraje voluntario. Se llegó a la conclusión de que los despidos estaban justificados.

1342. La organización querellante informa además que el segundo despido se produjo en junio de 2005, cuando el sindicato se declaró en huelga debido al estancamiento de la negociación colectiva. Después de varios días de huelga, el Ministerio intervino el 23 de junio y ordenó a los trabajadores que regresaran al trabajo y a la dirección de la empresa que aceptara a los huelguistas. La Sra. Maliksi, que se había unido a la huelga, insistió en que se la readmitiera al igual que a los demás huelguistas, pero la empresa se negó aduciendo que esa cuestión se había dirimido mediante arbitraje voluntario. Cuando la empresa reanudó el trabajo, la dirección se reunió de forma individual con los dirigentes sindicales y los trabajadores que habían participado activamente en la huelga y les amenazó con

despedirlos si no cooperaban. También se les obligó a firmar un Memorando de Entendimiento mientras el Ministro examinaba las cuestiones que habían provocado el estancamiento de la negociación. Según Mildred Acuin, vicepresidenta del sindicato, y otros dirigentes sindicales, éstos accedieron a firmar el Memorando porque la dirección de la empresa prometió respetar la decisión del Ministro en caso de que este último decidiera mejorar las prestaciones, en particular en lo relativo a un mayor incremento salarial. El 16 de marzo de 2006, el Ministro dio a conocer su decisión, por la que resolvía el punto muerto en las negociaciones mediante la mejora del incremento salarial, según se había acordado en el Memorando de Entendimiento, y la incorporación al convenio de los puntos acordados en el Memorando. La dirección de la empresa recurrió la decisión del Ministro ante el Tribunal de Apelación, quien le dio la razón y revocó la decisión del Ministro debido a un supuesto acuerdo de algunos afiliados. Por consiguiente, el sindicato recurrió ante el Tribunal Supremo, que hasta la fecha no se ha pronunciado al respecto. Si bien el fallo del Ministro favorecía al sindicato, los dirigentes sindicales recién elegidos parecían tener una postura ambigua frente a esta decisión por razones que escapaban a la comprensión de los afiliados en general, por lo que se decidió volver a organizar elecciones y elegir un nuevo grupo de dirigentes sindicales que les representaran en relación con el cumplimiento de la decisión. Así pues, en 2008, los afiliados se reunieron en la sede de la FFW y eligieron a Richie Lacsarum para el cargo de presidente y a Cleverose Literal y Mildred Fernández para los cargos de vicepresidentes, así como a otro equipo de dirigentes. Después de la elección, la FFW comunicó a la empresa los nombres de los nuevos dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Cirtek Electronics – FFW. La dirección de la empresa despidió de inmediato a los dirigentes sindicales. El Sr. Lacsarum presentó un preaviso de huelga ante el Consejo por prácticas laborales injustas. El Consejo programó varias reuniones pero la empresa no se dignó a acudir y, en su lugar, negoció directamente con los dirigentes sindicales despedidos ofreciéndoles indemnizaciones por separación del servicio. Los trabajadores acabaron por aceptar la oferta, ya que se encontraban bajo presión por carecer de empleo y remuneración. Sin embargo, esta decisión se tomó sin consultar a la FFW.

1343. Por último, la organización querellante indica que el tercer despido se produjo cuando la FFW nombró un nuevo equipo de dirigentes *ad hoc* para sustituir a los dirigentes sindicales que habían sido despedidos. La FFW volvió a escribir a la empresa para comunicarle sus nombres, a saber: Vhir Grande, Rosalinda Guisihan, Aninia Santos, Clemencia Amparo, Russell Kadil, Amelia Ablema, Vilma Sepian, Erwin Bella, Florencia Matula, Alicia Espíritu, Olga Dermogenio y Adorable Unido. Nada más recibir la carta, la empresa despidió de manera unilateral al nuevo grupo de dirigentes sindicales. El sindicato presentó un nuevo preaviso de huelga por el despido masivo de sus dirigentes, aduciendo prácticas laborales injustas. La empresa nunca compareció ante el Consejo.

1344. Hasta la fecha, la empresa no ha reconocido al sindicato local de la FFW. Ha dejado de deducir las cuotas sindicales, en contravención con el convenio colectivo. El sindicato ha sido sustituido por el consejo de gestión de los trabajadores, cuya composición resulta cuestionable, habida cuenta de que los representantes de los trabajadores no han sido elegidos o votados por los propios trabajadores. La organización querellante estima que se ha producido una clara vulneración de la libertad sindical de los trabajadores de Cirtek Electronics Corporation por dicha empresa. Además, el Ministerio no ha tomado medidas al respecto, a pesar de que la Oficina de la Presidenta de Filipinas le recordó que así lo hiciera. Actualmente, hay varios casos de despidos improcedentes y prácticas laborales injustas pendientes ante el Tribunal de Arbitraje y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (la Comisión) en la materia. Los trabajadores de la empresa carecen actualmente del derecho a organizarse, y cualquier iniciativa por revitalizar el sindicato se ve sofocada de inmediato por las amenazas de despidos. La organización querellante señala que, a pesar de haber firmado una renuncia, los trabajadores despedidos ruegan que se les readmita en sus puestos de trabajo por haber sido víctimas de despidos improcedentes, y

que se les permita ejercer libremente el derecho a organizarse y a negociar de forma colectiva.

Temic Automotive Philippines Inc.

1345. La organización querellante denuncia que la empresa Temic Automotive Philippines Inc. lleva a cabo prácticas antisindicales contra el Sindicato de Trabajadores de Temic Automotive Philippines Inc. («el sindicato»). Según la organización querellante, Temic Automotive Philippines Inc. despidió a todos los trabajadores de plantilla que ocupaban puestos no directivos en sus departamentos de almacén e instalaciones con el pretexto de un paquete de jubilación voluntaria, que por su naturaleza era de hecho obligatorio. En esos departamentos, 28 empleados se vieron afectados por la subcontratación, incluidos cuatro delegados sindicales. Ambos departamentos formaron parte de la unidad de negociación, según se estipulaba en el convenio colectivo pactado entre la empresa y el sindicato. La organización querellante consideró que los despidos de esos 28 trabajadores constituían una práctica laboral injusta, dado que su propósito era debilitar el margen de negociación del sindicato.

1346. La organización querellante aclara que Temic Automotive Philippines Inc. es una empresa debidamente organizada que opera en el ámbito de la fabricación de componentes electrónicos para el automóvil, en particular sistemas electrónicos de frenado y electrónica de la carrocería y de confort para el desarrollo de automóviles, cuya oficina principal está situada en la zona franca industrial de FTI, FTI Estate, Taguig City, Metro Manila, Filipinas. Para ilustrar el trasfondo, cabe indicar que el 14 de septiembre de 1995, el sindicato organizó una huelga en la empresa, entonces denominada Telefunken Semiconductors, en la cual los empleados de los departamentos de almacén e instalaciones desempeñaron un papel determinante. En 1998, Telefunken Semiconductors se dividió en cuatro filiales: RF Microtune Technologies, TSPIC Atmel, VISHAY y Temic Automotive Philippines Inc. Los empleados que fueron asignados a cada parte de la empresa se integraron en sus respectivas fuerzas de trabajo. En 1999, los empleados de las cuatro empresas filiales constituyeron los correspondientes sindicatos, puesto que consideraban que no había motivos para cuestionar la validez de esta división. La dirección reconoció a los sindicatos y por lo tanto no fue necesario celebrar elecciones para su certificación.

1347. La organización querellante indica que, en febrero de 2000, en el transcurso de las discusiones celebradas entre el sindicato y la dirección de Temic Automotive Philippines Inc., la empresa recabó el consentimiento del sindicato para excluir al departamento de almacén del ámbito de la unidad de negociación. Sin embargo, el sindicato se opuso a ello por considerar que el departamento de almacén: i) contaba con numerosos trabajadores de plantilla empleados en puestos no directivos; ii) siempre había formado parte de la unidad de negociación, incluso antes de la creación de la filial; iii) cumplía funciones que eran necesarias y deseables para la empresa; y iv) al constituir el núcleo de las operaciones de la empresa, había desempeñado un papel estratégico durante la huelga de 1995, en la medida en que la participación de los afiliados pertenecientes al departamento de almacén había entrañado la reducción, e incluso la interrupción de las operaciones de la empresa. En 2004, en el período de negociación colectiva 2005-2009, la empresa volvió a plantear la exclusión del departamento de almacén del ámbito del convenio colectivo. El sindicato volvió a rechazar la propuesta. Por consiguiente, en virtud del convenio colectivo firmado entre el sindicato y la empresa, esos departamentos no están excluidos de la unidad de negociación de los empleados que ocupan puestos no directivos en la empresa y por lo tanto están amparados por el convenio.

1348. La organización querellante declara que, a partir de entonces, se constató un aumento significativo del número de trabajadores contratados por proveedores de servicios independientes, en particular para cubrir puestos de plantilla como administrativos,

manipuladores de material, codificadores de sistemas, y puestos administrativos en general. Los trabajadores contratados por los proveedores de servicios prácticamente habían acaparado las funciones de los empleados de plantilla de ambos departamentos, ya que trabajaban en la misma zona que los empleados de plantilla y utilizaban los equipos, herramientas y ordenadores propiedad de la empresa, en lugar de utilizar equipos suministrados por el proveedor de servicios. Esto suponía una vulneración del artículo 106 del Código del Trabajo, según el cual en los casos en que la persona que proporciona trabajadores a un empleador no cuenta con un capital o inversión sustanciales en forma de herramientas, maquinaria e instalaciones, entre otras cosas, y los trabajadores contratados y colocados por esa persona desempeñan actividades que están directamente relacionadas con la actividad principal del empleador, la persona o intermediario se considerará únicamente como un agente del empleador, que será responsable de los trabajadores del mismo modo y en la misma medida que si los hubiera contratado directamente.

1349. En consecuencia, el 25 de octubre de 2006, el sindicato presentó una queja formal a la empresa en la que cuestionaba la invasión por los trabajadores del proveedor de servicios de las funciones y puestos reservados exclusivamente a los trabajadores de plantilla y afirmaba que la empresa había vulnerado el artículo 1, párrafos 1 a 3, del convenio colectivo de 2005-2009. Habida cuenta de que no se alcanzó ningún acuerdo a nivel de la planta, el sindicato y la empresa sometieron la cuestión a un arbitraje voluntario (caso núm. AC-420-NCMB-NCR-62-01-11-06, visto por el árbitro voluntario Padilla). El 1.º de mayo de 2007, el árbitro voluntario emitió su dictamen, según el cual las funciones de los trabajadores del proveedor de servicios eran funciones que desempeñaban los empleados de plantilla de puestos no directivos amparados por la unidad de negociación, y por consiguiente no eran válidas, y todos los empleados, incluidos los contratados por los proveedores de servicios que se encontraban trabajando como administrativos, manipuladores de material y codificadores de sistemas o de datos, tenían derecho a disfrutar de los mismos derechos y privilegios que los empleados de plantilla de la empresa. La empresa recurrió el dictamen mediante una petición de revisión al Tribunal de Apelación (CA-G.R. SP núm. 99029), que rechazó la petición por carecer de fundamento y ratificó el dictamen del árbitro voluntario.

1350. La empresa llevó el caso ante el Tribunal Supremo (G.R. núm. 186965). El 23 de diciembre de 2009, el Tribunal Supremo emitió un fallo en el que anulaba las decisiones anteriores por falta de pruebas que demostraran que: la subcontratación por la empresa de esas funciones vulnera el artículo 106 del Código del Trabajo; el objetivo principal de la empresa no era «lograr un mayor ahorro y eficiencia en las operaciones»; hubo mala fe; la subcontratación en vigor desde 1998 ha dado lugar al despido de los empleados de plantilla o a su sustitución por los empleados del contratista; la subcontratación ha dado lugar a una reducción de las horas de trabajo o a la división de la unidad de negociación; las actividades subcontratadas vulneran el convenio colectivo entre las partes, en particular porque interfieren, restringen o coaccionan a los empleados en el ejercicio de su derecho a organizarse, dado que la única excepción es el no reconocimiento de los trabajadores del proveedor de servicios como empleados de plantilla de la empresa y sus efectos en el ámbito de cobertura del convenio colectivo.

1351. Además, la organización querellante indica que, en agosto de 2008, mientras el caso anterior estaba pendiente de la decisión del Tribunal de Apelación, la empresa, sin consultar al sindicato, habló con los empleados de plantilla de puestos no directivos pertenecientes a los departamentos de almacén e instalaciones para ofrecerles un plan de jubilación voluntaria en relación con su supuesto plan para subcontratar la actividad de ambos departamentos. En cuanto el sindicato se enteró del asunto, organizó dos reuniones con la empresa, el 9 de septiembre de 2008 y el 15 de octubre de 2008, en las cuales la dirección admitió que aún no tenía un plan definitivo para externalizar ambos departamentos. El sindicato cree que la empresa bloqueó las discusiones durante la reunión

en la que expuso sus reivindicaciones, puesto que en ese momento la empresa aún estaba negociando la aceptación del plan de jubilación voluntaria con los 28 empleados de plantilla de puestos no directivos (19 del departamento de almacén y 9 del departamento de instalaciones). El sindicato tuvo que esperar al 21 de octubre de 2008, para recibir una carta de confirmación de la entrada en vigor de la subcontratación a partir del 1.º de enero de 2009. Ese mismo día, el sindicato presentó una queja ante la dirección, aduciendo que esa decisión vulneraba el convenio colectivo, en particular en lo relativo a la cobertura de la unidad de negociación.

1352. La organización querellante informa que, en lo referente a la queja en curso, la empresa contrató de inmediato, el 19 de noviembre de 2008, a por lo menos 72 trabajadores de proveedores de servicios para el departamento de almacén y a 14 trabajadores de proveedores de servicios para el departamento de instalaciones, con objeto de sustituir a los empleados de plantilla de puestos no directivos. La cifra total de trabajadores de proveedores de servicios (86) es muy superior a la del personal anterior, que se componía de 19 trabajadores de plantilla y 26 trabajadores de proveedores de servicios, esto es, un total de 45 empleados. Según la organización querellante, si se examina únicamente el número de trabajadores, no se puede decir que la empresa tuviera una necesidad acuciante de ahorrar costos debido a exigencias operativas, habida cuenta de que estaban pagando más por 86 trabajadores con menos experiencia. Si se comparasen los costos en relación con el gasto, quedaría patente que la empresa gastaba cerca de 1,1 millones de pesos mensuales por los 86 trabajadores de proveedores de servicios, frente a los aproximadamente 1,07 millones de pesos a los que ascendía el pago por sus empleados de plantilla en puestos no directivos.

1353. Dado que no se llegó a un acuerdo a nivel de la planta, la queja se sometió a arbitraje voluntario (caso núm. NCR-12-03-07, visto por el árbitro voluntario Alensuela). Mientras el caso estaba pendiente de examen, la empresa ejecutó el plan de jubilación voluntaria mediante la separación del servicio de los empleados de plantilla de puestos no directivos, con excepción del Sr. Endrico Dumolong, un delegado sindical del departamento de almacén que se negó a aceptar el plan de jubilación voluntaria y fue despedido el 14 de enero de 2009, aduciendo que su puesto se consideraba superfluo, puesto que ya se había subcontratado.

1354. A la luz de lo anterior, el 3 de febrero de 2010, se presentó una moción de reconsideración referente a la decisión antemencionada del Tribunal Supremo de fecha 23 de diciembre de 2009, con miras a informar al Tribunal Supremo de las novedades sobrevenidas y de la prueba de la ilegalidad del acuerdo de subcontratación, esto es, que la subcontratación de todos los puestos de los departamentos de almacén e instalaciones había dado lugar a la sustitución de todos los trabajadores de plantilla, que fueron obligados a aceptar el plan de jubilación «voluntaria» al que se ha hecho referencia, y al despido de un empleado, el Sr. Endrico Dumolong, que no aceptó la propuesta. Ahora bien, el Tribunal Supremo desestimó la moción con carácter definitivo, indicando que no se había aducido ningún argumento de fondo que justificara la reconsideración del caso.

1355. Antes de contratar los servicios de los empleados de un proveedor de servicios independiente, se les requirió que firmaran contratos laborales en los que se estipulara lo siguiente: «Durante el período de empleo puede ser despedido por la empresa en cualquier momento si se demuestra que usted ha incumplido las siguientes cláusulas: …; si se afilia a un sindicato cuya adhesión el cliente prohíba estrictamente.». En opinión de la organización querellante, la cláusula anterior constituye una prueba indiscutible del dolo de la empresa: en el contrato, sólo uno de los clientes a los que hacían referencia los proveedores de servicios prohibía que los empleados se afiliaran al sindicato, a saber, la empresa.

1356. La organización querellante recuerda los diversos episodios y, en su opinión, manifestaciones de mala fe de la empresa contra el sindicato. En las negociaciones del convenio colectivo posteriores a la acción sindical de 1995, la dirección trató en vano de excluir de la unidad de negociación a los departamentos de almacén e instalaciones, cuyos trabajadores de plantilla habían desempeñado un papel determinante durante la huelga. Según la organización querellante, la empresa se escudó en el pretexto de la crisis financiera de 2008 para deshacerse por fin de esos trabajadores mediante la subcontratación de todas las funciones habituales de ambos departamentos, en clara vulneración del convenio existente y sustituyéndolos por trabajadores suministrados por proveedores de servicios. La organización querellante está convencida de que la subcontratación de la labor de ambos departamentos en realidad tenía por objeto eliminar a gran parte de los miembros del sindicato con la intención de debilitar su posición y su poder de negociación. Desde el punto de vista de la organización querellante, esta opinión se ve reforzada por la prueba de la cláusula contractual relativa a la prohibición de afiliarse al sindicato que los trabajadores contratados por los proveedores de servicios independientes para sustituir a los trabajadores de plantilla hubieron de firmar como condición para el empleo. Asimismo, queda confirmada por la falta de carácter genuinamente voluntario de la oferta de la empresa relativa al plan de jubilación voluntaria, habida cuenta de que los empleados de plantilla no tenían otra opción que firmar o ser despedidos por reducción de plantilla, como es el caso del Sr. Dumolong, uno de los delegados sindicales.

1357. En ese contexto, la organización querellante indica que el Sr. Endrico Dumolong (delegado sindical) presentó una denuncia por despido improcedente (caso núm. NLRC núm. NCR-03-03885-09, visto por el árbitro laboral Demaisip). La dirección argumentó que: «… la decisión de la empresa de subcontratar servicios y despedir a los empleados afectados es independiente y ajena a la puesta en práctica del plan de jubilación voluntaria. La separación del servicio de los empleados afectados no era optativa, pero constituía una consecuencia inevitable de la subcontratación de esos servicios. Por consiguiente, la no aceptación del plan de jubilación voluntaria por un empleado afectado no impide su separación del servicio de Temic. Dicho en otras palabras, el empleado afectado sería igualmente despedido por motivos de reducción de plantilla, con independencia de que acepte o no el plan de jubilación voluntaria. La aceptación de ese plan sólo influye en las prestaciones que el empleado afectado recibe en el momento de la separación del servicio». Con la ayuda del sindicato y del centro jurídico de FFW, Endrico Dumolong ganó el caso ante el árbitro laboral.

1358. Ahora bien, la organización querellante añade que la empresa recurrió el caso ante la sala primera de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, y la decisión fue revocada aduciendo razones de «reducción de plantilla», con un argumento poco prudente: «al contratar los servicios de proveedores de servicios acreditados en el marco del programa de ahorro de costos de la empresa, los servicios prestados por los empleados de los departamentos de almacén e instalaciones, incluidos los del querellante, resultan redundantes y superfluos y, por consiguiente, pueden dar lugar a la rescisión del contrato. … A falta de pruebas que demuestren que la dirección ha abusado de sus facultades o actuó con dolo o arbitrariedad, esta Comisión no interferirá en el ejercicio de esa prerrogativa». En opinión de la organización querellante, esta decisión supone una grave amenaza para el derecho de los trabajadores a la seguridad en el empleo consagrado en el Código del Trabajo y en la Constitución (artículo XIII, 3)), además de ser peligrosa para los afiliados a sindicatos de los que quiere deshacerse la dirección, como es el caso. La organización querellante considera que este plan, a diferencia de las conclusiones de la Comisión, es a todas luces contrario a la ley, habida cuenta de que confirma la naturaleza obligatoria del supuesto plan de jubilación «voluntaria» de la empresa y menoscaba el principio de la seguridad en el empleo. Bastaba una simple oferta de un plan cualquiera para que los empleados perdieran su empleo. Si un empleado se negase a aceptar el plan de

jubilación voluntaria, sería igualmente despedido por reducción de plantilla. La única alternativa que le quedaba al empleado era la de aceptar la oferta, por lo que el plan carecía de un carácter genuinamente voluntario. La organización querellante indica que está pendiente una moción de reconsideración ante la sala primera de la Comisión, pero que, si bien confía en que la Comisión reconsiderará la decisión que le perjudica, el sindicato no alberga grandes esperanzas dada la decisión unilateral de la Comisión y la pérdida de un caso de contenido similar ante el Tribunal Supremo a pesar de la presentación de nuevas pruebas.

1359. En lo referente al caso visto por el árbitro voluntario Alensuela, el 7 de agosto de 2009, se emitió una decisión en la que se declaraba que la empresa había subcontratado de forma legítima las funciones de los departamentos de almacén e instalaciones y no había incumplido lo dispuesto en el convenio colectivo ni incurrido en prácticas laborales injustas. Según la organización querellante, no se tuvo en cuenta el hecho de que todos los empleados de plantilla de dichos departamentos fueron sustituidos y un trabajador que no se acogió al plan de jubilación voluntaria fue despedido, lo cual vulnera el artículo 106 del Código del Trabajo y el artículo 6, *a)*, de la orden del Ministerio núm. 18, serie de 2002, en la que se prohíbe subcontratar un trabajo, empleo o servicio si no existe buena fe, si no está justificado por las circunstancias y si da lugar al despido de los empleados de plantilla. El plan de jubilación voluntaria a todas luces tuvo como consecuencia el despido del empleado que se negó a aceptar el plan. También en opinión de la organización querellante, el pretexto relativo a razones económicas y a las exigencias de la producción no es óbice para que hubiera dolo en la aplicación del plan de jubilación voluntaria, puesto que la oferta era en realidad obligatoria y carecía de carácter voluntario, dado que la negativa a aceptar la oferta acarrearía igualmente el despido. Además, la organización querellante denuncia que hubo dolo en la ejecución de la subcontratación, habida cuenta de que los trabajadores de los proveedores de servicios independientes contratados para sustituir a los trabajadores de plantilla en ambos departamentos hubieron de firmar un contrato en el que se estipulaba que serían despedidos si se afiliaban al sindicato.

1360. Por último, la organización querellante declara que, puesto que el sindicato dudaba de que el Tribunal Supremo pudiera ofrecer una perspectiva equilibrada habida cuenta de que había desestimado el caso anterior y había rechazado la posterior moción de reconsideración a pesar de las novedades sobrevenidas y de las nuevas pruebas, consideró que no tenía otro recurso que someter el caso al Comité de Libertad Sindical. El sindicato instaba a que se reconociera que todos los que fueron obligados a aceptar el plan de jubilación voluntaria habían sido víctimas de despido improcedente, ya que no tenían otra alternativa que la de aceptar la oferta, que se considere improcedente el despido de Endrico Dumolong y que tanto este último como todos los que aceptaron el plan de jubilación voluntaria obtengan reparación y sean readmitidos en sus puestos de trabajo anteriores.

B. Respuesta del Gobierno

1361. En referencia a Cirtek Electronics Corporation, el Gobierno indica, en su comunicación de fecha 15 de noviembre de 2010, que este caso se tramitará de conformidad con las directrices de funcionamiento del órgano de control del Consejo Tripartito para la Paz Laboral (TIPC) y se debatirá en una reunión con el TIPC que se celebrará en breve. En su comunicación de fecha 1.º de junio de 2011, el Gobierno indica que se pidió a la organización querellante y a la dirección que proporcionaran información o comentarios, y que los documentos recibidos requerían una validación adicional. Por consiguiente, el órgano de control del TIPC recomendó en relación con Cirtek, en su resolución núm. 4 (serie de 2011), la creación de un equipo tripartito imparcial compuesto por miembros del órgano de control del TIPC, con un mandato y un calendario bien definidos. En su comunicación de fecha 16 de septiembre, el Gobierno se refiere a la ordenanza administrativa núm. 225, serie de 2011, promulgada por el Ministro del Trabajo y Empleo,

que crea el Equipo Tripartito para la Cirtek Electronics Corporation (TTCEC). En consecuencia, el mandato del TTCEC es el siguiente: i) llevar a cabo inmediatamente validaciones/verificaciones a nivel de planta de los problemas entre el sindicato local y la dirección de la empresa con miras a conseguir una recomendación o una propuesta de acción sólida y viable ante el órgano de supervisión del TIPC a finales de junio de 2011; ii) elaborar un plan de acción mutuamente aceptable para llegar de forma progresiva y sustancial a un acuerdo antes de noviembre de 2011; y iii) conciliar/mediar una solución para resolver de inmediato el caso pendiente núm. 2815.

1362. El Gobierno informa que el TTCEC se ha reunido en cinco ocasiones. Durante la primera reunión, que tuvo lugar el 15 de junio de 2011, se acordó que el sindicato (FFW) organizaría elecciones para elegir nuevos dirigentes para el sindicato (la dirección de la empresa no expresó su acuerdo ni su desacuerdo), con la supervisión del Ministerio si el sindicato así lo desea. Las elecciones tuvieron lugar de manera pacífica el 5 de julio de 2011 con los empleados del Ministerio y del sindicato como observadores; de 470 empleados registrados en la empresa, 297 votaron. El Gobierno declara que, según el TTCEC, otro sindicato, el Sindicato Independiente de Cirtek Electronics Corporation (CEC-ILU) fue registrado el 4 de julio de 2011. El Sindicato FFW mantiene que, en ausencia de duda sobre su condición de representante, el sindicato sigue siendo el agente de negociación exclusivo en la empresa, y la reunión trató de la cuestión de realizar elecciones de certificación para determinar la opción de los trabajadores.

1363. El Gobierno indica además que, durante la tercera reunión que tuvo lugar el 12 de julio de 2011, el CEC-ILU planteó la cuestión de la desafiliación que presentó ante el Despacho de Relaciones Laborales (BLR), acompañada de 430 firmas, y puso en tela de juicio la base para realizar elecciones de certificación declarando que el sindicato ya no existía en la empresa en razón de la desafiliación de los trabajadores. El 3 de agosto de 2011, el BLR, recordando que la desafiliación de la federación, como derecho de un sindicato local, sólo se verifica en el marco de los estatutos de los sindicatos y con el apoyo de una abrumadora mayoría de trabajadores, consideró que, en ausencia de una abrumadora mayoría de trabajadores y vista la existencia continua del sindicato local, la desafiliación funciona como una mera retirada de la membresía y el estatuto de representante del sindicato local debe respetarse ya que el nuevo sindicato no puede declarar ser el agente exclusivo para la negociación sin realizar elecciones de certificación. Durante la cuarta reunión que tuvo lugar el 5 de agosto, cuando el sindicato estaba posibilitado para realizar elecciones, el CEC-ILU pidió más tiempo para inquirir sobre la cuestión de la desafiliación. Durante la quinta reunión que tuvo lugar el 9 de agosto, la dirección de la empresa recomendó que los dos sindicatos logren un acuerdo e informen al TTCEC de los resultados.

1364. Según el Gobierno, hasta el 6 de septiembre, el diálogo no había iniciado. Tras dos reuniones en septiembre de 2011, el TTCEC someterá sus resultados al órgano de supervisión del TIPC.

1365. En relación con la empresa Temic Automotive Philippines, el Gobierno proporciona informaciones sobre los procedimientos judiciales y de arbitraje y adjunta las decisiones pertinentes del arbitraje voluntario y de la Corte Suprema, quien falló el 23 de diciembre de 2009.

C. Conclusiones del Comité

1366. *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no le haya remitido observaciones completas, en particular, en lo referente a las alegaciones relativas a la violación de la libertad sindical por parte de Temic Automotive Philippines, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó,*

incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso.

1367. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, párrafo 17], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno respecto de todos los asuntos pendientes.*

1368. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización International del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista a un examen objetivo de los mismos.*

Cirtek Electronics Corporation

1369. *Sobre la base de las alegaciones, el Comité toma nota de que Cirtek Electronics Corporation ha despedido a tres grupos de dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadores de Cirtek – FFW. En particular, el Comité toma nota de que, según la organización querellante: i) en 2003, durante el estancamiento de las negociaciones con un preaviso de huelga, la empresa no acudió a los actos de conciliación programados por el Consejo, sino que en su lugar acusó al sindicato de obstruir las negociaciones y convencer a los afiliados para que boicotearan el trabajo en horas extraordinarias; después de pedir a los dirigentes sindicales que explicaran su postura, la dirección decidió despedir a Nonita Maliksi, presidenta del sindicato, y a las dirigentes sindicales Lolita Salonga, Rosita Demetrio, Rosenda Dolor, Imelda de Silva y Elizabeth Verona; las dirigentes sindicales decidieron resolver la denuncia contra la empresa por despido improcedente y prácticas laborales injustas mediante arbitraje voluntario, y el árbitro estableció que los despidos estaban justificados; ii) en junio de 2005, después de varios días de huelga debido al estancamiento de la negociación colectiva, el Ministerio de Trabajo y Empleo intervino el 23 de junio, y ordenó a los trabajadores que regresaran al trabajo; cuando se reanudó la actividad, la dirección amenazó con despedir a los dirigentes sindicales y los trabajadores que habían participado de forma activa en la huelga si no cooperaban, y les obligó a firmar un Memorando de Entendimiento mientras el Ministro de Trabajo y Empleo examinaba las cuestiones que habían provocado el estancamiento de la negociación; según Mildred Acuin, vicepresidenta del sindicato, y otros dirigentes, accedieron a firmar el Memorando porque la dirección de la empresa prometió respetar la decisión del Ministro en caso de que ésta fuera más favorable. El 16 de marzo de 2006, el Ministro desbloqueó las negociaciones mediante la mejora del incremento salarial establecido en el Memorando de Entendimiento, y la incorporación al convenio de los puntos acordados en el Memorando. La dirección de la empresa recurrió la decisión del Ministro ante el Tribunal de Apelación, el cual revocó dicha decisión por causa de un supuesto acuerdo de algunos afiliados. Por consiguiente, el sindicato recurrió ante el Tribunal Supremo, que hasta la fecha no se ha pronunciado al respecto. Dado que los dirigentes sindicales parecían tener una postura ambigua frente a la decisión más favorable del Ministro por razones que escapaban a la comprensión de los afiliados en general, en 2008 se decidió elegir un nuevo equipo de dirigentes sindicales, con Richie Lacsarum como presidente, y Cleverose Literal y Mildred Fernández como vicepresidentes. Inmediatamente después de que se le notificaran los nombres de los nuevos dirigentes sindicales, la empresa procedió a su despido. A raíz del preaviso de huelga por prácticas laborales injustas presentado ante el Consejo, la empresa no acudió a ninguna reunión y, en su lugar, negoció directamente con los dirigentes sindicales*

despedidos ofreciéndoles indemnizaciones por separación del servicio. Los trabajadores, que se encontraban en una situación económica delicada, acabaron por aceptar la oferta; y iii) el tercer despido colectivo tuvo lugar cuando, para sustituir a los dirigentes sindicales despedidos, la FFW designó un nuevo equipo de dirigentes sindicales ad hoc, compuesto por: Vhir Grande, Rosalinda Guisihan, Aninia Santos, Clemencia Amparo, Russell Kadil, Amelia Ablema, Vilma Sepian, Erwin Bella, Florencia Matula, Alicia Espíritu, Olga Dermogenio y Adorable Unido. Nada más recibir la carta con los nombres, la empresa despidió de manera unilateral al nuevo equipo de dirigentes. El sindicato presentó un nuevo preaviso de huelga por el despido masivo de sus dirigentes, aduciendo prácticas laborales injustas, pero la empresa nunca compareció ante el Consejo. En opinión de la organización querellante, la empresa ha pisoteado abiertamente la libertad sindical. Por último, el Comité toma nota de que, según las indicaciones de la organización querellante, a fecha de hoy hay varios casos de despido improcedente y prácticas laborales injustas pendientes en esta materia ante la cámara de arbitraje y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales y que, hasta la fecha, la empresa no ha reconocido al sindicato y ha dejado de deducir las cuotas sindicales, en contravención con el convenio colectivo. El sindicato ha sido sustituido por el consejo de gestión de los trabajadores, compuesto por representantes de los trabajadores que no han sido elegidos o votados por los propios trabajadores. Cualquier iniciativa por revitalizar el sindicato se ve sofocada de inmediato por las amenazas de despidos.

1370. *En lo referente al primer supuesto despido colectivo de dirigentes sindicales posterior al preaviso de huelga de 2003 (Nonita Maliksi, presidenta del sindicato, Lolita Salonga, Rosita Demetrio, Rosenda Dolor, Imelda de Silva y Elizabeth Verona), se recuerda que, 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. 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. En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité considera que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafos 545, 662 y 663].*

1371. *Además, en lo relativo a los supuestos segundo y tercer despidos colectivos de dirigentes sindicales que tuvieron lugar en 2008, inmediatamente después de su elección (Richie Lacsarum, presidente, Cleverose Literal, vicepresidente, Mildred Fernández, vicepresidenta y otro equipo de dirigentes sindicales) o después de su designación ad hoc (Vhir Grande, Rosalinda Guisihan, Aninia Santos, Clemencia Amparo, Russell Kadil, Amelia Ablema, Vilma Sepian, Erwin Bella, Florencia Matula, Alicia Espíritu, Olga Dermogenio y Adorable Unido), el Comité quisiera subrayar una vez más que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad. El Comité ha indicado 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,*** *op. cit., párrafos 799 y 804].*

1372. *En vista del gran número de dirigentes sindicales despedidos (21 nombrados y varios cuyos nombres se desconocen) y habida cuenta de que, desde 2003, la empresa ha despedido de forma casi sistemática a los dirigentes sindicales que estaban preparando una huelga o se disponían a tomar posesión de su cargo, el Comité toma nota con interés de la respuesta del Gobierno en la que indicaba la creación de un equipo tripartito imparcial compuesto por los miembros del órgano de control del TIPC cuyo mandato consistiría en efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta, hacer recomendaciones al órgano de control del TIPC a finales de junio de 2011, elaborar un plan de acción para lograr un acuerdo para finales de noviembre de 2011, y conciliar/mediar una solución para la resolución inmediata del presente caso. El Comité toma nota de los plazos ajustados de las labores del TTCEC y de las informaciones detalladas proporcionadas por el Gobierno al respecto, en particular las informaciones relativas a la constitución de un nuevo sindicato y la consecuente competencia en relación con la certificación del poder de negociación colectiva iniciada por el BLR. El Comité espera que el TTCEC revisará los alegatos iniciales de la organización querellante relativos al despido de tres grupos de dirigentes sindicales y pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los resultados de la investigación realizada. En caso de que se compruebe, en el transcurso de la investigación, que los dirigentes mencionados fueron despedidos a raíz de sus actividades sindicales legítimas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para reintegrarlos en su puesto de trabajo sin pérdida de salarios. El Comité pide que se le mantenga informado de cualquier novedad al respecto.*

1373. *El Comité pide además al Gobierno que se asegure de que en la investigación anterior se examinen también las alegaciones de que la empresa ha dejado de deducir las cuotas sindicales, se niega a reconocer al sindicato y lo ha sustituido por un consejo compuesto por representantes de los trabajadores no electos, y que le mantenga informado al respecto.*

1374. *Por último, el Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado final de las actuaciones judiciales u otros procedimientos, incluidos los que están pendientes de decisión ante el Tribunal Supremo, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales y la cámara de arbitraje, así como de todas las medidas de reparación que se adopten. Asimismo, pide a la organización querellante o al Gobierno que le faciliten una copia de la decisión arbitral que se pronuncie en relación con el primer despido colectivo de dirigentes sindicales.*

Temic Automotive Philippines

1375. *El Comité toma nota de las alegaciones de la organización querellante según las cuales Temic Automotive Philippines Inc. incurrió en prácticas antisindicales contra el Sindicato de Trabajadores de Temic Automotive Philippines Inc.*

1376. *En particular, el Comité toma nota de que, según la organización querellante, a partir de 2004, se constató un aumento significativo del número de trabajadores contratados por proveedores de servicios independientes, en particular en puestos de plantilla de los departamentos de almacén e instalaciones. El 25 de octubre de 2006, el sindicato presentó una queja en la que afirmaba que la empresa había vulnerado el convenio colectivo y el artículo 106 del Código del Trabajo. A falta de un acuerdo a nivel de la planta, el sindicato y la empresa sometieron la cuestión a un arbitraje voluntario. El 1.º de mayo de*

2007, el árbitro voluntario emitió un dictamen según el cual los trabajadores suministrados por los proveedores de servicios disfrutaban de los mismos derechos que los trabajadores de la plantilla de la empresa. La empresa recurrió el dictamen, pero el Tribunal de Apelación lo ratificó. La empresa llevó el caso ante el Tribunal Supremo, quien el 23 de diciembre de 2009, emitió un fallo en el que anulaba las decisiones anteriores aduciendo que se carecían de pruebas que demostraran que se había vulnerado el convenio colectivo o el artículo 106 del Código del Trabajo, o que la subcontratación de esas funciones hubiera dado lugar al despido de los trabajadores de plantilla.

1377. *Asimismo, el Comité toma nota de las alegaciones de la organización querellante según las cuales, en agosto de 2008, la empresa, sin consultar al sindicato, negoció con los 28 empleados de plantilla pertenecientes a los departamentos de almacén (19) e instalaciones (9) para ofrecerles un plan de jubilación voluntaria en relación con su supuesto plan para subcontratar la actividad de ambos departamentos. El 21 de octubre de 2008, el sindicato presentó una queja ante la dirección, aduciendo que la decisión de subcontratar esas actividades que entraría en vigor el 1.º de enero de 2009, vulneraba el convenio colectivo porque esos dos departamentos formaban parte de la unidad de negociación. Dado que no se llegó a un acuerdo a nivel de la planta, la queja se sometió a arbitraje voluntario. La empresa contrató de inmediato, el 19 de noviembre de 2008, a por lo menos 72 trabajadores de proveedores de servicios para el departamento de almacén y a 14 trabajadores de proveedores de servicios para el departamento de instalaciones con objeto de sustituir a los empleados de puestos no directivos. Mientras el caso estaba pendiente de examen, la empresa ejecutó el plan de jubilación voluntaria mediante la terminación del contrato de los 28 empleados de plantilla (incluidos cuatro delegados sindicales), con excepción del Sr. Endrico Dumolong, un delegado sindical que se negó a aceptar el plan de jubilación voluntaria y fue despedido el 14 de enero de 2009, aduciendo que su puesto se consideraba superfluo porque había sido subcontratado. El árbitro voluntario se pronunció el 7 de agosto de 2009, declarando que la empresa había subcontratado de forma legítima las funciones de los departamentos de almacén e instalaciones y no había incumplido lo dispuesto en el convenio colectivo. El 3 de febrero de 2010, se presentó una moción de reconsideración referente a la decisión antemencionada del Tribunal Supremo de fecha 23 de diciembre de 2009, con miras a informar al Tribunal Supremo de las novedades sobrevenidas y de la prueba de la ilegalidad del acuerdo de subcontratación, esto es, que la subcontratación de los puestos de ambos departamentos había dado lugar a la sustitución de todos los trabajadores de plantilla, que fueron obligados a aceptar el supuesto plan de jubilación «voluntaria», así como al despido de un empleado que no aceptó la propuesta. Ahora bien, el Tribunal Supremo desestimó la moción con carácter definitivo, indicando que no se había aducido ningún argumento de fondo que justificara la reconsideración del caso.*

1378. *En ese contexto, el Comité constata, según las alegaciones, que el Sr. Endrico Dumolong presentó una denuncia por despido improcedente. La dirección argumentó que la decisión de la empresa de subcontratar servicios y despedir a los empleados afectados era independiente de la aceptación o el rechazo del plan de jubilación voluntaria. Con la ayuda del sindicato y del centro jurídico de la FFW, Endrico Dumolong ganó el caso ante el árbitro laboral. La empresa recurrió ante la sala primera de la Comisión, y la decisión fue revocada aduciendo razones de «reducción de plantilla», declarando que a falta de pruebas que demostraran que la dirección había abusado de sus facultades o actuado con dolo o arbitrariedad, la Comisión no interferiría en el ejercicio de esa prerrogativa de la empresa. La organización querellante indica que está pendiente una moción de reconsideración ante la sala primera de la Comisión, pero que el sindicato no alberga grandes esperanzas dada la decisión unilateral de la Comisión y la pérdida de un caso de contenido similar ante el Tribunal Supremo a pesar de la presentación de nuevas pruebas.*

1379. *El Comité también toma nota de que la organización querellante está convencida de que la subcontratación de la labor de ambos departamentos en realidad tenía por objeto eliminar a gran parte de los miembros del sindicato con la intención de debilitar su posición y su poder de negociación y proporciona precisiones a este respecto en sus alegaciones.*

1380. *Dada la falta de consultas con el sindicato antes de aplicar el plan de subcontratación y el plan de jubilación voluntaria, el Comité subraya que, en el caso en que deban aplicarse nuevos programas de reducción de personal, el Comité siempre ha solicitado que se lleven a cabo negociaciones en consulta con las empresas concernidas y las organizaciones sindicales y que, cuando se lleven a cabo programas de retiros voluntarios, deberían consultarse a las organizaciones sindicales del sector [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 1082 y 1083].*

1381. *El Comité lamenta profundamente que el Gobierno se haya limitado a la descripción del resultado de ciertos procedimientos judiciales y arbitrales en relación con la queja pero no haya proporcionado información relativa a los alegatos contra Temic Automotive Philippines, ni tampoco haya indicado si se ha sometido el caso a la TIPC o si la organización de empleadores concernida ha sido consultada para señalar a la atención del Comité la opinión de la empresa afectada y permitirle así examinar la cuestión con pleno conocimiento de los hechos. El Comité desea recordar en general que el despido de trabajadores por motivos de afiliación a una organización o actividad sindical vulnera los principios de la libertad sindical, y que 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 [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 789 y 790].*

1382. *En ese contexto, el Comité expresa su gran preocupación por la supuesta razón oculta de la subcontratación de los dos departamentos que en circunstancias normales pertenecen a la unidad de negociación, y el alegato según el cual los trabajadores contratados a través de los proveedores de servicios que sustituyeron a los empleados de plantilla tienen prohibido, bajo amenaza de despido, afiliarse a un sindicato y están excluidos del ámbito del convenio colectivo. Por consiguiente, el Comité hace hincapié en que no se deberían autorizar los actos de discriminación antisindical bajo pretexto de despidos por razones económicas, y que la reestructuración de una empresa no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafos 795 y 797].*

1383. *Recordando que las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 818], el Comité espera firmemente que este principio se tendrá en cuenta en la práctica, de manera que se garantice que, en los procedimientos jurídicos restantes, los órganos competentes considerarán de forma efectiva en su examen las alegaciones presentadas por la organización querellante, según las cuales el plan de subcontratación en realidad tenía por objeto eliminar cualquier forma de sindicación en los departamentos afectados (por ejemplo, los intentos previos de la empresa de excluir a esos departamentos de la unidad de negociación, las dudas relativas a los supuestos motivos de ahorro de costos para la subcontratación de las actividades de ambos departamentos, el carácter obligatorio del supuesto plan de jubilación voluntaria, la prohibición contractual de que los trabajadores del proveedor de servicios se afilien a un sindicato y su exclusión del ámbito del convenio colectivo).*

1384. *Además, constatando que, en lo referente a las alegaciones contra la primera empresa mencionada el órgano de control del TIPC recomendó la creación de un equipo tripartito imparcial compuesto por miembros de dicho órgano de control cuyo mandato consistiría*

en efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta, el Comité invita al Gobierno a que adopte un enfoque similar en el contexto de esta empresa y a que proporcione información detallada con respecto a la realización y resultados de una investigación de esa índole. En caso de que se compruebe, en el transcurso de la investigación, que los 28 despidos fueron de naturaleza antisindical y tenían por objeto la eliminación de la representación sindical de los departamentos afectados, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para reintegrar a los afiliados y a los dirigentes sindicales en su puesto de trabajo sin pérdida de salarios y a que le mantenga informado de cualquier novedad al respecto.

Recomendaciones del Comité

1385. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:***

a) respecto de Cirtek Electronics Corporation, el Comité:

i) tomando nota con interés de la respuesta del Gobierno en la que indicaba la creación de un equipo tripartito imparcial (TTCEC) compuesto por los miembros del órgano de control del TIPC cuyo mandato consistiría en efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta y en proponer recomendaciones con miras a lograr un acuerdo para finales de noviembre de 2011, y tomando nota de las informaciones detalladas proporcionadas relativas a las labores del TTCEC, espera que el TTCEC revisará los alegatos iniciales de la organización querellante en relación con el despido de los tres grupos de dirigentes sindicales y pide al Gobierno que proporcione información detallada de los resultados de la investigación realizada;

ii) pide que, en caso de que se compruebe en el transcurso de la investigación que los dirigentes sindicales mencionados fueron despedidos a raíz de sus actividades sindicales legítimas, el Gobierno tome las medidas necesarias para reintegrarlos en su puesto de trabajo sin pérdida de salarios y lo mantenga informado de cualquier novedad al respecto;

iii) pide al Gobierno que se asegure de que en la investigación anterior se examinen también las alegaciones según las cuales la empresa ha dejado de deducir las cuotas sindicales, se niega a reconocer el sindicato y lo ha sustituido por un consejo compuesto por representantes de los trabajadores no electos, y que lo mantenga informado al respecto;

iv) urge al Gobierno a que le mantenga informado del resultado final de las actuaciones judiciales u otros procedimientos, incluidos los que están pendientes de decisión ante el Tribunal Supremo, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales y la cámara de arbitraje, así como de todas las medidas de reparación que se adopten, y

v) invita a la organización querellante o al Gobierno a que le faciliten una copia de la decisión arbitral que se pronuncie en relación con el primer despido colectivo de dirigentes sindicales;

b) respecto de Temic Automotive Philippines, el Comité:

i) lamentando profundamente que el Gobierno no haya proporcionado información relativa a esos alegatos ni haya indicado si se ha sometido el caso a la TIPC o si la organización de empleadores concernida ha sido consultada, expresa su gran preocupación por la supuesta razón oculta de la subcontratación de los dos departamentos que en circunstancias normales pertenecen a la unidad de negociación;

ii) espera firmemente que los principios evocados en sus conclusiones se tendrán en cuenta en la práctica, de manera que se garantice que, en los procedimientos judiciales restantes, los órganos competentes considerarán de forma efectiva en su examen las alegaciones presentadas por la organización querellante, según las cuales el plan de subcontratación en realidad tenía por objeto eliminar cualquier forma de sindicación en los departamentos afectados;

iii) invita al Gobierno a que proponga la creación de un equipo tripartito imparcial compuesto por miembros del órgano de control del TIPC cuyo mandato consistirá en efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta, y a que proporcione información detallada con respecto a la realización y resultados de una investigación de esa índole, y

iv) pide que, en caso de que se compruebe en el transcurso de la investigación que los 28 despidos fueron de naturaleza antisindical y tenían por objeto la eliminación de la representación sindical de los departamentos afectados, el Gobierno tome las medidas necesarias para reintegrar a los afiliados y a los dirigentes sindicales en su puesto de trabajo sin pérdida de salarios, y que le mantenga informado de cualquier novedad al respecto.

CASO NÚM. 2729

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Portugal presentada por la Confederación General de los Trabajadores Portugueses-Intersindical Nacional (CGTP-IN)

Alegatos: restricciones al derecho de negociación colectiva y otros derechos sindicales en una empresa del sector de correos y telecomunicaciones

1386. El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2010 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 358.º informe del Comité, párrafos 868 a 892, aprobado por el Consejo de Administración en su 309.ª reunión (noviembre de 2010)].

1387. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 11 de marzo de 2011.

1388. Portugal ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

1389. En su reunión de noviembre de 2010 el Comité formuló la siguiente recomendación sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 358.º informe, párrafo 892]:

> … el Comité urge al Gobierno a que envíe sin demora sus observaciones sobre los alegatos relativos a violaciones del derecho de negociación colectiva y diversas prácticas antisindicales por parte de la empresa CTT-Correos de Portugal S.A. y de las autoridades en perjuicio del SNTCT y que le comunique las resoluciones administrativas y judiciales emitidas (incluidas las que haya adoptado el Departamento de Investigación y Acción Penal), así como informaciones sobre la evolución del conflicto desde la presentación de la queja en julio de 2009 a efectos de que el Comité pueda pronunciarse sobre los alegatos con todos los elementos.

B. Respuesta del Gobierno

1390. En su comunicación de 11 de marzo de 2011, el Gobierno declara al llegar el término de su vigencia y caducada la convención colectiva de 2006 entre la empresa CTT-Correos de Portugal, S.A. y los sindicatos firmantes incluido el Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones (SNTCT), este sindicato sostuvo que esta convención colectiva no había caducado y sometió el asunto a la autoridad judicial. En este contexto los 13 sindicatos negociaron una nueva convención colectiva en 2008 que además de aplicarse a los trabajadores afiliados a estos sindicatos fue abierta a la adhesión de los trabajadores que lo desearan mediante acuerdo escrito.

1391. El SNTCT planteó una acción judicial contra la empresa ante el Tribunal de Trabajo de Lisboa, para solicitar en procedimiento cautelar común la continuidad de la aplicación de la convención de empresa a los trabajadores afiliados a él. La querella de la CGTP está fechada el 17 de julio de 2009.

1392. Sin embargo, tres días antes de la querella de la CGTP, en la audiencia final del proceso del Tribunal de Trabajo de Lisboa, el SNTCT y la empresa concertaron un acuerdo en el que:

i) se comprometieron a iniciar negociaciones para concertar una nueva convención de empresa, que habrían de concluir a más tardar el 30 de noviembre de 2009;

ii) de no llegarse a un acuerdo, las partes se comprometían a recurrir al arbitraje voluntario, cuya regulación establecieron;

iii) el SNTCT se comprometió a desistir de las solicitudes del mencionado procedimiento cautelar común contra la empresa;

iv) el SNTCT se comprometió a revocar la petición que había formulado ante el Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa contra el Ministerio de Trabajo y de Solidaridad Social, en la que solicitaba la suspensión del aviso de caducidad de la convención de empresa.

1393. Fundándose en dicho acuerdo, se dio por concluido el proceso del Tribunal de Trabajo de Lisboa. A continuación el 16 de julio de 2009, el SNTCT presentó en el proceso ante el Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa una petición para que se anulase la petición de suspensión de la publicación del aviso de caducidad de la convención de empresa de 2006, y se dio por concluido el proceso.

1394. A continuación, el SNTCT y la empresa negociaron y concertaron en poco tiempo una nueva convención de empresa, que se publicó en el *Boletim do Trabalho e Emprego*, núm. 1, de 8 de enero de 2010 y que puede consultarse en http/bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2010btel_2010,pdf.

1395. El Gobierno indica que la CGTP afirma que las adhesiones individuales a la convención de empresa motivaron la intervención del Departamento de Investigación y Acción Penal (DIAP), supuestamente porque el comportamiento de la empresa constituía un delito. La actividad de investigación penal es independiente del Gobierno, que sólo tiene noticia de ella a través de la información comunicada por las autoridades jurisdiccionales. Para preparar la presente respuesta se requirió información a la Fiscalía General de la República, de la que forma parte el DIAP, que aclaró que la denuncia de la CGTP sobre supuestas prácticas antisindicales estaba en espera del envío del fallo del Tribunal de Trabajo de Lisboa sobre la providencia cautelar propuesta por el SNTCT contra la empresa.

1396. De los 15 sindicatos que concertaron la convención de empresa de 2006, únicamente dos, uno de ellos el SNTCT, no firmaron después la convención de empresa de 2008 o no se adhirieron a la misma. Además, la convención de empresa de 2008 abarcó a casi el 71 por ciento de los trabajadores, contando a los afiliados a los sindicatos que concertaron la convención y a los trabajadores que la aceptaron mediante adhesiones individuales.

1397. Ya ante las primeras señales patentes de que la empresa y el SNTCT iban a reanudar la vía de la negociación y de unas relaciones normales, extinguiendo el sindicato los focos de conflictividad judicial prendidos anteriormente y, por último, ante la concertación de una nueva convención de empresa, el arbitraje obligatorio pasó a ser absolutamente innecesario. La decisión formal de rechazar el arbitraje obligatorio se adoptó el 12 de noviembre de 2010 y fue comunicada a la partes.

1398. La organización querellante alega que la convención de empresa de 2008 contiene una «reducción importante de derechos» y esa opinión del SNTCT fue lo que le llevó a negarse a firmar la convención de empresa de 2008. Sin embargo, según el Gobierno, ninguna de las alegaciones críticas de la CGTP se basa en la comparación entre las dos convenciones de empresa.

1399. A este respecto, es cierto que, antes de que caducara la convención de empresa, habían unos 50 dirigentes sindicales del SNTCT y trabajadores de CTT-Correos de Portugal, S.A. que, de conformidad con el régimen de la convención de empresa, estaban dispensados de trabajar para la empresa durante todo el año. No obstante, a partir del cese de la vigencia de la convención de empresa, la empresa pasó a aplicar el régimen legal. Conforme a la ley (artículo 400 de la ley núm. 35/2004, de 29 de julio, actual artículo 468 del Código del Trabajo), pasaron a ser diez los miembros de la dirección del SNTCT y trabajadores de la empresa con derecho a un crédito de cuatro días por mes para desempeñar funciones sindicales. Eran, sin embargo, cinco los miembros de la dirección que utilizaban el crédito de tiempo porque el sindicato decidió concentrar los cuatro días por mes de cada uno de los diez dirigentes en sólo cinco de ellos, como permitía hacer la ley (párrafo 4 del artículo 400).

1400. Además de ello, los miembros de la dirección tenían derecho a faltar al trabajo para el ejercicio de la actividad sindical. Los que gozaban del crédito de días mensual podían faltar sin limitación de días; los demás miembros de la dirección podían faltar hasta 33 días al año (artículo 402 de la ley núm. 35/2004 y actual artículo 468, párrafos 1 y 5, del Código del Trabajo).

1401. Como el ámbito del SNTCT abarca a trabajadores de otras empresas del sector de las comunicaciones, varios miembros de la dirección eran y son trabajadores de otras empresas y también gozan de créditos de días mensuales y de faltas justificadas para actividad sindical, en las respectivas empresas.

1402. No es cierta, y se rechaza, la afirmación de la CGTP de que dichos créditos de tiempo para dirigentes sindicales que otorga la legislación portuguesa sean «irrisorios».

1403. Sucede que la actividad sindical en la empresa, en los distintos centros de trabajo, es ejercida por los delegados sindicales (Código del Trabajo, artículo 496 de la redacción anterior y artículo 460 de la actual) y que el SNTCT tiene más de 400 delegados sindicales. Una parte de los delegados sindicales también tiene derecho a un crédito de horas mensual para el ejercicio de funciones sindicales, en cantidad proporcional al número de trabajadores sindicados (Código del Trabajo, artículos 500 y 504 de la redacción anterior y artículos 463 y 467 de la actual). La CGTP omite por completo cualquier referencia a los delegados sindicales.

1404. El Gobierno señala que la CGTP se refiere a la totalidad de los locales de trabajo y de los trabajadores de la empresa, como si la acción sindical en ese ámbito fuese tarea exclusiva del SNTCT, omitiendo que otros varios sindicatos representan a trabajadores de la empresa, cuyos dirigentes y delegados sindicales también gozan de créditos de tiempo para actividades sindicales.

1405. El Gobierno declara que la alegación de que la empresa prohibió reuniones de trabajadores (que se iban a realizar en los locales de trabajo, aspecto este que la CGTP omite) convocadas por el SNTCT debe contrastarse con la legislación portuguesa, según la cual sólo pueden convocar reuniones de trabajadores en los locales de trabajo comisiones de trabajadores (estructuras independientes de los sindicatos) (Código del Trabajo, artículo 497 de la redacción anterior y artículo 419 de la actual) o bien comisiones sindicales o intersindicales formadas por delegados sindicales o, si no, un número mínimo de trabajadores (Código del Trabajo, artículo 497 de la redacción anterior y artículo 461 de la actual). La legislación no permite que los sindicatos convoquen reuniones de trabajadores que vayan a celebrarse en los locales de trabajo. Cuando el SNTCT convocó las reuniones, la empresa informó a los trabajadores de que eran ilegales (los anexos 11 a 13 de la queja de la CGTP se refieren a ello, en las situaciones a que se refieren los procesos disciplinarios).

C. Conclusiones del Comité

1406. *En su anterior examen del caso, el Comité observó que en su queja la organización querellante alega prácticas contrarias a la negociación colectiva en la empresa CTT-Correos de Portugal, S.A. y tendientes a debilitar al Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones (SNTCT) al negociar una convención colectiva con sindicatos minoritarios excluyendo al SNTCT (que representa al 65 por ciento de los trabajadores) e invitando o presionando a afiliados de este último para que se adhieran a la convención colectiva suscrita con sindicatos minoritarios en 2008, que rebaja los beneficios de la convención colectiva anterior (de 2006) suscrita por todos los sindicatos, declarándose la inaplicabilidad de ésta y reduciéndose drásticamente en particular los derechos relativos a licencias sindicales a tiempo completo y limitándose en la práctica*

otros derechos, por ejemplo en materia de reuniones sindicales, lo cual habría dado lugar a algunos procedimientos disciplinarios. El Comité urgió pues al Gobierno a que envíe sin demora sus observaciones sobre los alegatos relativos a violaciones del derecho de negociación colectiva y prácticas antisindicales por parte de la empresa y de las autoridades en perjuicio del SNTCT y que le comunique las resoluciones administrativas y judiciales emitidas (incluidas las que haya adoptado el Departamento de Investigación y Acción Penal), así como informaciones sobre la evolución del conflicto desde la presentación de la queja en julio de 2009 a efectos de que el Comité pueda pronunciarse sobre los alegatos con todos los elementos [véase 358.º informe, párrafos 890 y 891].

1407. *El Comité constata que según surge de la queja y de la respuesta del Gobierno, el origen del conflicto entre la empresa y el SNTCT radica en una controversia jurídica, es decir una controversia de interpretación de la legislación y de la convención colectiva de 2006 en lo relativo a la aplicabilidad de esta convención colectiva al término de la vigencia pactada, controversia que dio lugar a demandas judiciales presentadas por el sindicato (que perseguía que se declarase la continuidad de la convención colectiva de 2006), posteriormente abandonadas y, entretanto, dio lugar a la negociación colectiva de la empresa con otros sindicatos.*

1408. *En lo que respecta a las alegadas prácticas contrarias a la negociación colectiva por parte de la empresa tendientes a debilitar al Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones (SNTCT) al negociar una convención colectiva en 2008 con sindicatos minoritarios excluyendo al SNTCT (que según los alegatos representa al 65 por ciento de los trabajadores) y al presionar a los afiliados al SNTCT a que se adhirieran a dicha convención colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que la empresa niega las alegadas presiones y aduce otra explicación, señalando que en virtud de la legislación aquellos trabajadores en régimen de comisión de servicios sólo pueden realizar sus funciones si lo prevé la convención colectiva. El Comité observa asimismo de que el Gobierno declara que el SNTCT llegó a un acuerdo con la empresa en julio de 2009, tres días antes de la presentación de la queja ante el Comité, para firmar una nueva convención colectiva de empresa, la cual se concertó en poco tiempo y se publicó en enero de 2010. El Comité toma nota con interés de esta información. El Comité observa que durante las mencionadas negociaciones el SNTCT abandonó su petición ante la autoridad judicial de suspender el aviso de caducidad de la convención colectiva de 2006 emitido por la empresa, lo cual dio lugar a que se diera por terminado el proceso del Tribunal de Trabajo de Lisboa al que el SNTCT había planteado una acción judicial contra la empresa para solicitar en procedimiento cautelar la continuidad de la aplicación de la convención colectiva de empresa de 2006 a sus afiliados. El Comité entiende que la negociación de la convención colectiva de 2008, con los otros sindicatos (según la organización querellante) se produjo a raíz de la fuerte posición del SNTCT a favor de la continuidad de la convención colectiva de 2006. Según el Gobierno, al haber llegado a término la vigencia de la convención colectiva de 2006, de los 15 sindicatos que habían concertado únicamente el SNTCT y otro sindicato no firmaron la convención colectiva de 2008 o no se adhirieron a la misma; la negociación colectiva de 2008 abarcó a casi el 71 por ciento de los trabajadores contando los afiliados a los sindicatos que concertaron la convención y a los trabajadores que lo aceptaron mediante adhesiones individuales por escrito.*

1409. *En cuanto a la alegada reducción drástica de los derechos relativos a licencias sindicales a tiempo completo y a la limitación en la práctica de los derechos en materia de reuniones sindicales contenidos en la convención colectiva de 2006, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que la queja no se basa en la comparación entre las convenciones colectivas de 2006 y 2008. Según el Gobierno, la alegación de la organización querellante sobre las reuniones sindicales debe contrastarse con la legislación, que dispone que sólo pueden convocar reuniones de trabajadores en los lugares de trabajo las comisiones sindicales o intersindicales, las comisiones de trabajadores o un número mínimo de*

trabajadores. El Comité toma nota también de que el Gobierno declara en relación con los alegatos relativos al disfrute de licencias sindicales que: 1) es cierto que, antes de que caducara la convención de empresa, habían unos 50 dirigentes sindicales del SNTCT y trabajadores de la empresa que, de conformidad con el régimen de la convención de empresa, estaban dispensados de trabajar para la empresa durante todo el año; a partir del cese de la vigencia de la convención de empresa, la empresa pasó a aplicar el régimen legal; 2) conforme a la ley (artículo 400 de la ley núm. 35/2004, de 29 de julio, actual artículo 468 del Código del Trabajo), pasaron a ser diez los miembros de la dirección del SNTCT y trabajadores de la empresa con derecho a un crédito de cuatro días por mes para desempeñar funciones sindicales; eran, sin embargo, cinco los miembros de la dirección que utilizaban el crédito de tiempo porque el sindicato decidió concentrar los cuatro días por mes de cada uno de los diez dirigentes en sólo cinco de ellos, como permitía hacer la ley (párrafo 4 del artículo 400); 3) además de ello, los miembros de la dirección tenían derecho a faltar al trabajo para el ejercicio de la actividad sindical; los que gozaban del crédito de días mensual podían faltar sin limitación de días; los demás miembros de la dirección podían faltar hasta 33 días al año (artículo 402 de la ley núm. 35/2004 y actual artículo 468, párrafos 1 y 5, del Código del Trabajo); 4) como el ámbito del SNTCT abarca a trabajadores de otras empresas del sector de las comunicaciones, varios miembros de la dirección eran y son trabajadores de otras empresas y también gozan de créditos de días mensuales y de faltas justificadas para actividad sindical, en las respectivas empresas; 5) además, el SNTCT tiene más de 400 delegados sindicales; una parte de los delegados sindicales también tiene derecho a un crédito de horas mensual para el ejercicio de funciones sindicales, en cantidad proporcional al número de trabajadores sindicados (Código del Trabajo, artículos 500 y 504 de la redacción anterior y artículos 463 y 467 de la actual).

1410. *En cuanto a la petición del Comité en su anterior examen del caso sobre las resoluciones judiciales emitidas, el Comité toma nota de que según surge de las informaciones del Gobierno las acciones judiciales del SNTCT ante el Tribunal de Trabajo de Lisboa y el Tribunal Administrativo de Circuito de Lisboa se abandonaron con el inicio de las negociaciones que dieron lugar al convenio colectivo firmado entre el SNTCT y la empresa. En cuanto a la denuncia de la organización querellante ante el Departamento de Investigación y Acción Penal por considerar que el comportamiento de la empresa en relación con las adhesiones individuales a la convención colectiva de 2008 constituía delito, el Gobierno declara que la Fiscalía General de la República informó que dicha denuncia estaba en espera del envío del fallo del Tribunal de Trabajo de Lisboa (ante quien según el Gobierno habría abandonado la acción el SNTCT).*

1411. *En estas condiciones, teniendo en cuenta que la empresa y el SNTCT concluyeron una convención colectiva que pone fin al conflicto entre ambos, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido.*

Recomendación del Comité

1412. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.***

CASO NÚM. 2713

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT)

Alegatos: la organización querellante alega diversos actos de acoso contra el secretario general del sindicato y la interrupción del congreso nacional del sindicato por las fuerzas policiales

1413. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2010 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 357.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 308.ª reunión (2010), párrafos 1088 a 1103].

1414. La organización querellante envió nuevas observaciones por comunicación de fecha 10 de marzo de 2011.

1415. En su reunión de junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafo 5], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe aprobado por el Consejo de Administración (1972), podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

1416. La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

1417. En su anterior examen del caso, en junio de 2010, el Comité lamentó que, pese al tiempo transcurrido, el Gobierno no hubiese enviado información alguna sobre los hechos alegados, y formuló las recomendaciones siguientes [véase 357.º informe, párrafo 1103]:

a) el Comité lamenta que, pese al tiempo trascurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité insta firmemente al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro;

b) al recordar el principio de inviolabilidad de los locales y bienes sindicales y habida cuenta de la falta total de respuesta por parte del Gobierno, el Comité le pide que envíe sus observaciones respecto de los alegatos relativos a la irrupción de las fuerzas policiales en los locales del SYNECAT y que indique si la acción de las fuerzas policiales obedeció a un mandato de una autoridad judicial;

c) el Comité urge al Gobierno a que sin demora lleve a cabo una investigación sobre los alegatos de suspensión del secretario general del SYNECAT de sus funciones docentes a raíz de una huelga y de retención de su salario por un período de 12 meses, y a transmitir el resultado de dicha investigación y, si se comprueba que el dirigente sindical fue suspendido de sus funciones por participar en actividades sindicales legítimas, a garantizar el pago de los salarios adeudados, y

d) el Comité pide al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones sobre los alegatos de acoso contra el secretario general del SYNECAT y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación y el curso dado al caso presentado ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con el cual el secretario general recibió una citación de comparecencia.

B. Nuevos alegatos de la organización querellante

1418. En relación con los alegatos de suspensión del secretario general del SYNECAT de sus funciones docentes a raíz de una huelga y de retención de su salario por un período de 12 meses, en su comunicación de 10 de marzo de 2011, la organización querellante indica que, pese a la intervención del presidente de la Asamblea Nacional en octubre de 2010, de la cual la organización querellante adjunta copia, 36 meses más tarde el secretario general del SYNECAT sigue sin recibir su salario.

C. Conclusiones del Comité

1419. *El Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2009, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante tres llamamientos urgentes, a presentar sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen anterior del caso [véanse 360.º, 359.º y 356.º informes, párrafo 5].*

1420. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve obligado a presentar un nuevo informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

1421. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra con vistas a un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

1422. *El Comité lamenta profundamente comprobar que el Gobierno sigue sin proporcionar información alguna sobre las cinco quejas consecutivas presentadas desde 2009, que ya se han examinado en ausencia de respuesta por su parte y que se refieren a violaciones graves de la libertad sindical. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y espera que el Gobierno se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT.*

1423. *En lo referente a los alegatos de suspensión del secretario general del SYNECAT de sus funciones docentes a raíz de una huelga y de retención de su salario por un período de 12 meses, el Comité toma nota de que, en su comunicación de 10 de marzo de 2011, la*

organización querellante indica que, pese a la intervención del presidente de la Asamblea Nacional en octubre de 2010, de la cual la organización querellante adjunta copia, 36 meses más tarde el secretario general del SYNECAT sigue sin recibir su salario.

1424. *El Comité se ve obligado a reiterar sus recomendaciones anteriores y espera firmemente que el Gobierno le proporcione información sin demora, habida cuenta del carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

Recomendaciones del Comité

1425. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:***

a) el Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2009, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, inclusive mediante tres llamamientos urgentes, a presentar sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen anterior del caso [véanse 360.º, 359.º y 356.º informes, párrafo 5]. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y expresa la esperanza de que el Gobierno se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT.

b) al recordar el principio de inviolabilidad de los locales y bienes sindicales y habida cuenta de la falta total de respuesta por parte del Gobierno, el Comité le pide que envíe sus observaciones respecto de los alegatos relativos a la irrupción de las fuerzas policiales en los locales del SYNECAT y que indique si la acción de las fuerzas policiales obedeció a un mandato de una autoridad judicial;

c) el Comité urge al Gobierno a que sin demora lleve a cabo una investigación sobre los alegatos de suspensión del secretario general del SYNECAT de sus funciones docentes a raíz de una huelga y de retención de su salario por un período de 12 meses, y a que comunique el resultado de dicha investigación y, si se comprueba que el dirigente sindical fue suspendido de sus funciones por participar en actividades sindicales legítimas, a que garantice el pago de los salarios adeudados, y

d) el Comité pide al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones sobre los alegatos de acoso contra el secretario general del SYNECAT y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación y el curso dado al caso presentado ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con el cual el secretario general recibió una citación de comparecencia.

CASO NÚM. 2715

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de República Democrática del Congo presentada por la Central Congolesa del Trabajo (CCT)

Alegatos: la organización querellante alega actos de discriminación antisindical contra el presidente nacional de la delegación sindical nacional de la Oficina de Aduanas e Impuestos Especiales (Office des douanes et accises (OFIDA)), incluido su despido

1426. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión noviembre de 2010 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 358.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 309.ª reunión (2010), párrafos 893 a 910].

1427. En su reunión de junio de 2011 [véase 360.° informe, párrafo 5], el Comité hizo un llamamiento urgente al Gobierno indicando que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.° informe aprobado por el Consejo de Administración (1972), podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

1428. La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

1429. En su anterior examen del caso, en noviembre de 2010, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 358.º informe, párrafo 910]:

a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité observa además que se trata del cuarto caso consecutivo en el que el Gobierno prescinde de dar una respuesta a los alegatos presentados, y urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;

b) recordando que la responsabilidad de velar por la aplicación de los principios de libertad sindical incumbe en última instancia al Gobierno, el Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora todas las medidas a su alcance para dar curso a la decisión de la Inspección General del Trabajo relativa a la restitución en sus funciones de todos los miembros de la delegación sindical de la OFIDA, ahora DGDA, y a que garantice la reintegración del Sr. Lubamba Kabeya en su puesto de trabajo, así como el pago de los sueldos atrasados y de todas las compensaciones correspondientes, y

c) El Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para implementar la decisión de la Inspección General del Trabajo de cancelar las elecciones sindicales organizadas en abril de 2005 en la OFIDA y en marzo de 2009 en la DGDA, y vele por

que todos los procesos electorales celebrados en el seno de la DGDA transcurran de ahora en adelante de conformidad con los principios antes expuestos relativos a la no injerencia.

B. Informaciones adicionales de la organización querellante

1430. Por comunicaciones de fechas 12 de julio, 19 de octubre, 15 de noviembre y 9 de diciembre de 2010, y de 14, 24 y 31 de enero, 30 de marzo, 24 de mayo y 25 de junio de 2011, la Central Congolesa del Trabajo (CCT) hace constar los diferentes trámites efectuados en relación con el caso ante las distintas autoridades del país, incluida la Presidencia de la República, con el fin de obtener la ejecución de las decisiones de la Inspección General del Trabajo relativas a la restitución en sus funciones de todos los miembros de la delegación sindical de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales (DGDA), ex OFIDA, en particular la reintegración del Sr. Lubamba Kabeya en su puesto de trabajo seis años después de su despido, y a la cancelación de las elecciones sindicales organizadas en 2005 y 2009. La CCT alega nuevamente, además de la demora en la aplicación de la justicia, la impunidad de que aparentemente goza el principal implicado en el caso, el Sr. Rugziwa Magera, Director General de la DGDA, que se niega a ejecutar las decisiones de la Inspección General del Trabajo, pese a que, en noviembre de de 2010, el Ministerio de Justicia solicitó la asistencia del Fiscal General de la República para proceder a la ejecución de las decisiones de la Inspección del Trabajo. Por otra parte, la CCT indica que la situación vivida por el Sr. Kabeya lo llevó a emprender una huelga de hambre para protestar contra la persistencia del *statu quo*.

C. Conclusiones del Comité

1431. *El Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2009, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante dos llamamientos urgentes, a presentar sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen precedente del caso [véase 357.º informe, y 360.º informe, párrafo 5].*

1432. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve obligado a presentar un nuevo informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba firmemente recibir del Gobierno.*

1433. *El Comité recuerda nuevamente al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra con vistas a un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

1434. *El Comité lamenta profundamente comprobar que el Gobierno sigue sin proporcionar información alguna sobre las cinco quejas consecutivas presentadas desde 2009, que ya se han examinado en ausencia de respuesta por su parte y que se refieren a violaciones graves de la libertad sindical. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al Presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y espera que el Gobierno se muestre más*

cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT.

1435. *El Comité toma nota de los trámites efectuados por la CCT ante distintas autoridades del país, incluida la Presidencia de la República, con el fin de obtener la ejecución de las decisiones de la Inspección General del Trabajo relativas a la restitución en sus funciones de todos los miembros de la delegación sindical de la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales (DGDA) y, en particular, el reintegro del Sr. Lubamba Kabeya en su puesto de trabajo seis años después de su despido, y relativas a la cancelación de las elecciones sindicales organizadas en 2005 y 2009. El Comité observa además que la CCT alega nuevamente, además de la demora en la aplicación de la justicia, la impunidad de que aparentemente goza el principal implicado en el caso, el Sr. Rugziwa Magera, Director General de la DGDA, que se niega a ejecutar las decisiones de la Inspección General del Trabajo. Por otra parte, el Comité toma nota con preocupación de la información según la cual la situación de statu quo de este caso llevó al Sr. Kabeya a emprender una huelga de hambre.*

1436. *Habida cuenta de que la situación no ha cambiado pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Comité se ve obligado a reiterar sus recomendaciones anteriores y espera firmemente que el Gobierno le proporcione información sin demora.*

Recomendaciones del Comité

1437. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:***

a) el Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2009, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante dos llamamientos urgentes, a presentar sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen anterior del caso. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al Presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y espera que el Gobierno se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT;

b) al recordar que la responsabilidad de velar por la aplicación de los principios de la libertad sindical incumbe en última instancia al Gobierno, el Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora todas las medidas a su alcance para dar curso a la decisión de la Inspección General del Trabajo relativa a la restitución en sus funciones de todos los miembros de la delegación sindical de la OFIDA, ahora DGDA, y a que garantice la reintegración del Sr. Lubamba Kabeya en su puesto de trabajo, así como el pago de los sueldos atrasados y de todas las compensaciones correspondientes, y

c) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los alegatos de injerencia de la DGDA en las elecciones sindicales organizadas en marzo de 2009, y que vele por que todos los procesos electorales celebrados en el seno de la DGDA transcurran de ahora en adelante de conformidad con los principios antes expuestos relativos a la no injerencia.

CASO NÚM. 2797

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por las organizaciones siguientes:
– la Confederación Sindical del Congo (CSC)
– la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)
– la Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC)
– la Confederación Democrática de Trabajadores (CDT)
– SOLIDARITÉ
– la Conciencia de Trabajadores y Campesinos (CTP)
– la Solidaridad Obrera y Campesina (SOPA)
– ACTIONS
– la Alianza de Trabajadores del Congo (ATC)
– la Nueva Dinámica Sindical (NDS) reemplazada por la Confederación General de Sindicatos Autónomos (CGSA)
– la Federación General de Trabajadores Kongo (FGTK) y
– la Fuerza Sindical del Congo (FOSYCO)

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian el despido masivo de dirigentes sindicales, directivos y agentes de los servicios reguladores financieros a raíz de una huelga

1438. La queja figura en una comunicación de fecha 22 de abril de 2010 sometida por las organizaciones sindicales antes mencionadas.

1439. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de mayo-junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que, de conformidad con la norma de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.° informe, aprobado por el Consejo de Administración (1972), el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

1440. La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

1441. Por comunicación de fecha 22 de abril de 2010, las organizaciones querellantes (a saber, CSC, UNTC, OTUC, CDT, SOLIDARITÉ, CTP, SOPA, ACTIONS, ATC, NDS, FGTK y FOSYCO) denuncian el despido masivo de dirigentes sindicales, directivos y agentes de los servicios reguladores financieros a raíz de una huelga.

1442. Las organizaciones querellantes señalan que, el 7 de octubre de 2009, algunos representantes sindicales solicitaron al Gobierno que abonara un incentivo al desempeño, correspondiente a los tres primeros trimestres de 2009, que se debía a los agentes de los servicios reguladores financieros, a saber, la Dirección General de Rentas Administrativas, Judiciales, Patrimoniales y de Participación (DGRAD), la Dirección General de Ingresos (DGI) y la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales (DGDA). De acuerdo con las organizaciones querellantes, se emprendió una huelga ante la negativa del Gobierno de abonar el incentivo. Como resultado, el Gobierno aceptó abonar el incentivo en cuestión y se levantó el cese de las actividades.

1443. Las organizaciones querellantes denuncian que, en enero de 2010, el Presidente de la República otorgó el decreto núm. 10/001 y el Ministro de la Administración pública dictó la orden núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009 para destituir de sus cargos y funciones a un gran número de directivos y agentes de las direcciones arriba mencionadas, incluidos cerca de 30 delegados sindicales.

1444. Las organizaciones querellantes señalan que las ofensas de las que se acusa a las personas en cuestión incluyen faltas graves al honor, la dignidad y al deber. Asimismo, consideran que las decisiones de destituirlos se adoptaron en razón de la participación de los agentes a una huelga lícita. Las organizaciones querellantes indican que al momento de redactarse la comunicación, ninguno de los agentes afectados había recibido una notificación individual. Además, según las organizaciones querellantes, los expedientes administrativos de los agentes estaban en blanco, o bien, los agentes ya habían cumplido con las sanciones impuestas luego de que se adoptara medidas disciplinarias en su contra.

1445. Las organizaciones querellantes informan, asimismo, de las gestiones emprendidas ante las autoridades públicas para solicitar la anulación del decreto núm. 10/001, otorgado por el Presidente de la República, y de la orden núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009, dictada por el Ministro de la Administración Pública. Ante la falta de respuesta por parte de las autoridades, las organizaciones querellantes se dirigieron al Comité con el fin de que se reintegrara a sus funciones a las personas afectadas.

B. Conclusiones del Comité

1446. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de las organizaciones querellantes, pese a que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité exhorta al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT.*

1447. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.° informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

1448. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización International del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista a un examen objetivo de los mismos [véase 1.er informe del Comité, párrafo 31].*

1449. *El Comité toma nota de que, durante la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2011), el presidente del Comité se reunió con la delegación gubernamental de la República Democrática del Congo para abordar los incumplimientos del Gobierno e intentar encontrar soluciones.*

1450. *El Comité toma nota, asimismo, de que la presente queja se refiere al despido masivo de dirigentes sindicales, directivos y agentes de los servicios reguladores financieros a raíz de una huelga.*

1451. *El Comité observa que, el 7 de octubre de 2009, algunos delegados sindicales solicitaron al Gobierno que abonara un incentivo al desempeño correspondiente a los tres primeros trimestres de 2009, que se debía a los agentes de los servicios reguladores financieros, a saber, la Dirección General de Rentas Administrativas, Judiciales, Patrimoniales y de Participación (DGRAD), la Dirección General de Ingresos (DGI) y la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales (DGDA). Toma nota de que, ante la negativa del Gobierno de abonar el incentivo, se emprendió una huelga que redundó en el pago del incentivo por parte del Gobierno y en el levantamiento del cese de las actividades.*

1452. *En enero de 2010, el Presidente de la República otorgó el decreto núm. 10/001 y el Ministro de la Administración Pública dictó la orden núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009 para destituir de sus cargos y funciones a unos 200 directivos y agentes de los Ministerios de Finanzas y de Presupuesto. El Comité observa que las ofensas de las que se acusa a las personas en cuestión, conforme a lo estipulado en el decreto y en la orden (que las organizaciones querellantes adjuntan a la queja), incluyen haber incurrido faltas graves al honor, la dignidad y al deber que dieron lugar a la adopción de medidas disciplinarias, o bien, haber cumplido, al menos en una ocasión, penas de prisión definitivas de más de tres meses.*

1453. *El Comité toma nota de que, de acuerdo con las organizaciones querellantes, los agentes fueron despedidos en razón de su participación a una huelga lícita. Observa, asimismo, que las organizaciones querellantes sostienen que los expedientes administrativos de los agentes estaban en blanco, o bien, los agentes ya habían cumplido con las sanciones impuestas luego de que se adoptara medidas disciplinarias en su contra. Además, los agentes afectados no habían recibido notificación individual alguna respecto de la decisión de destituirlos.*

1454. *El Comité desea recordar el principio según el cual el despido de trabajadores a raíz de una huelga legítima constituye una grave discriminación en materia de empleo por el ejercicio de una actividad sindical lícita, contraria al Convenio núm. 98 [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 661]. Además, 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,*** *op. cit., párrafo 662]. La Comisión recuerda que la imposición de sanciones a sindicatos por haber organizado una huelga legítima constituye una grave violación de los principios de la libertad sindical [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 658].*

1455. *El Comité observa con profunda preocupación que la presente queja se refiere al despido de un gran número de funcionarios, incluidos varios sindicalistas y dirigentes sindicales, y pide al Gobierno que le remita sin demora sus observaciones respecto de los alegatos de las organizaciones querellantes. En caso de constatarse que estos funcionarios fueron despedidos a raíz de su participación en una huelga legítima y pacífica, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias a fin de garantizar el reintegro a sus funciones, con el pago de los salarios caídos. De no ser así, el Comité pide al Gobierno*

que le remita toda información relativa a los argumentos en los que se basó la decisión de destitución adoptada respecto de cada uno de los agentes concernidos por el decreto núm. 10/001, otorgado por el Presidente de la República, y la orden núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009, dictada por el Ministro de la Administración Pública.

1456. *El Comité observa, además, que de acuerdo con el contenido de una carta (que las organizaciones querellantes adjuntan a la queja) de fecha 4 de marzo de 2010 que el Primer Ministro enviara al Ministro de la Administración Pública, se presentó un recurso contra el decreto núm. 10/001, otorgado por el Presidente de la República, ante una comisión de revisión. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las conclusiones eventuales de dicha comisión y de las medidas adoptadas en consecuencia.*

Recomendaciones del Comité

1457. ***En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:***

a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de las organizaciones querellantes, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. Habida cuenta de que se trata, además, del quinto caso consecutivo en el que el Gobierno no ha presentado información alguna en respuesta a los alegatos formulados, el Comité exhorta al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT, y

b) el Comité observa con profunda preocupación que la presente queja se refiere al despido de un gran número de funcionarios, incluidos varios sindicalistas y dirigentes sindicales, y pide al Gobierno que le remita sin demora sus observaciones respecto de los alegatos de las organizaciones querellantes. En caso de que se constatara que los funcionarios fueron despedidos por motivo de su participación en una huelga lícita y pacífica, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para su reintegro, con el pago de los salarios caídos. De no ser así, el Comité pide al Gobierno que le remita toda información relativa a los argumentos de la decisión de destitución adoptada respecto de cada uno de los agentes concernidos por el decreto núm. 10/001, otorgado por el Presidente de la República, y la orden núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009, dictada por el Ministro de la Administración Pública. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las conclusiones eventuales de la comisión de revisión que conoció del recurso contra el decreto supra, así como de toda medida adoptada en consecuencia.

CASO NÚM. 2843

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

Queja contra el Gobierno de Ucrania presentada por
– la Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania (KPVU) y
– la Federación de Sindicatos de las Pequeñas y Medianas Empresas de Ucrania (FPPMSPU)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que la recién adoptada Ley sobre el Diálogo Social en Ucrania dificulta la creación de organizaciones de trabajadores al establecer unos criterios de representatividad elevados

1458. La queja figura en dos comunicaciones de la Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania (KPVU) y de la Federación de Sindicatos de las Pequeñas y Medianas Empresas de Ucrania (FPPMSPU) de fechas 22 de marzo y 21 de abril de 2011, respectivamente. La KVPU envió informaciones complementarias en dos comunicaciones de fechas 12 de julio y 8 de septiembre de 2011.

1459. El Gobierno envió su respuesta por comunicaciones de fechas 4 y 23 de mayo, y 8 de junio de 2011.

1460. Ucrania ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

1461. En sus comunicaciones de fechas 22 de marzo, 21 de abril, 12 de julio y 8 de septiembre de 2011, las organizaciones querellantes, la KVPU y la FPPMSPU, explican que el 23 de diciembre de 2010, el Parlamento (Verkhovna Rada) aprobó la Ley sobre el Diálogo Social en Ucrania. Pese a la petición que la KVPU había enviado al Presidente de Ucrania para vetar la legislación, el 11 de enero de 2011, el Presidente firmó la ley. Ambas organizaciones sindicales consideran que esta legislación tiene unas consecuencias negativas sobre la capacidad de los sindicatos de representar a sus miembros en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva.

1462. Las organizaciones querellantes explican que la ley establece los criterios de representatividad para las organizaciones sindicales y sus asociaciones a diferentes niveles. Concretamente, el artículo 6 de la ley estipula que, a escala nacional, las asociaciones sindicales son consideradas como representativas para participar en la negociación colectiva a los efectos de firmar acuerdos generales, y para delegar representantes al Consejo social y económico nacional tripartito, los órganos de gestión de los fondos del seguro social estatal y otros órganos tripartitos de diálogo social, y participar en eventos internacionales cuando: 1) estén legalizados (registrados) de conformidad con la legislación, 2) sean asociaciones sindicales panucranianas que cuenten por lo menos con

150.000 miembros, 3) estén compuestas por lo menos de tres sindicatos nacionales, y 4) estén localizados en la mayoría de las unidades administrativas y territoriales del país.

1463. La KVPU y la FPPMSPU indican además que el criterio de representatividad también es problemático a nivel de la rama (la industria) y a nivel territorial. El sindicato representativo debe contar por lo menos con el 3 por ciento de los trabajadores de un sector determinado. Sin embargo, la legislación ucraniana no proporciona ninguna definición del término «industria».

1464. Las organizaciones querellantes consideran que ese tipo de criterios para determinar la representatividad son completamente inaceptables en un país en el que el movimiento sindical todavía está en fase de transformación y en el que los nuevos sindicatos independientes están en proceso de crecimiento organizativo. Además, consideran que con la nueva legislación los sindicatos independientes quedarán excluidos del diálogo social y no serán capaces de representar los intereses de los trabajadores tanto a nivel nacional como internacional.

1465. Las organizaciones querellantes alegan también que se están violando los derechos de los sindicatos independientes. Según la KVPU, el Ministerio de Justicia bloquea la legalización de sus sindicatos regionales en la región de Khmelnitsky y la República Autónoma de Crimea, así como la legalización del sindicato panucraniano Ridna Zemlya. Según la misma organización, existen ejemplos que ilustran la presión que se ejerce sobre los activistas y los miembros de los sindicatos independientes, incluido en las empresas mineras de Frunze, la planta de ferroaleaciones de Nikopol y el Complejo de mineral de hierro de Kryvy Rih. Las organizaciones querellantes explican asimismo que, si bien los sindicatos ya tienen dificultades cuando tienen que registrar a nuevos sindicatos locales, con la nueva legislación se verán confrontados a dificultades incluso mayores para cumplir con los onerosos criterios de representatividad.

1466. Las organizaciones querellantes consideran que el mecanismo establecido en la ley para determinar la representatividad carece de independencia y de objetividad y se basa en un enfoque «permisivo». En particular, hacen referencia a la sección 7 de la ley, según la cual «el procedimiento para evaluar la conformidad con los criterios de representatividad de las organizaciones sindicales y de empleadores deberá ser aprobada por el Servicio Nacional de Mediación y de Reconciliación (NSMR) (bajo las órdenes del Presidente de Ucrania) previa consulta con las partes del diálogo social». Para las organizaciones querellantes, esto significa que los sindicatos y las organizaciones de empleadores de la época soviética tendrán el poder para influir en un proceso que todavía se tiene que determinar y decidir cuáles serán las organizaciones que serán aceptadas en el diálogo social y en la negociación colectiva.

1467. La KVPU informa que, a petición suya, el 3 de agosto de 2009, la OIT publicó su memorando sobre el proyecto de Ley sobre el Diálogo Social en Ucrania en el que la Oficina indicó que el proyecto de disposiciones de la legislación relativo a los criterios de representatividad violaban los convenios fundamentales de la OIT ratificados por Ucrania. Según el sindicato, desde entonces únicamente se han realizado cambios superficiales en la legislación. La KVPU sostiene además que las observaciones relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) se basaron en informaciones falsas que había facilitado el Gobierno. En particular, la organización querellante hace hincapié en que, contrariamente a lo que había indicado el Gobierno en el informe que envió a la CEACR, nunca se había organizado ninguna reunión para debatir la cuestión de los criterios de representatividad.

1468. Según las organizaciones querellantes, sus afiliados ya están excluidos del diálogo social, y las autoridades ucranianas únicamente quieren tratar con los antiguos sindicatos post

soviéticos y sus asociaciones. A ese respecto, la KVPU señala que no se le informó sobre la fecha y la hora en que se firmaría el acuerdo general para 2010-2012. Además, no se ha tenido en cuenta ninguno de sus argumentos sobre la inadmisibilidad de adoptar unas disposiciones que empeorarían la situación de los trabajadores con respecto al anterior acuerdo general, que se presentaron al órgano conjunto de representación sindical.

1469. La KVPU alega asimismo que a sus afiliados no se les permite la negociación colectiva, ni tampoco firmar ni adherirse a convenios colectivos. La organización querellante hace referencia al caso de la Federación de Sindicatos Independientes de los Trabajadores Médicos de Ucrania (FTUMWU), que en 2010 intentaron adherirse a un convenio sectorial que ya se había firmado entre el sindicato sectorial de los trabajadores médicos de Ucrania afiliados a la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU) y el Ministerio de Salud. El sindicato afiliado a la FPU denegó la solicitud de la FTUMWU, y todas las peticiones destinadas a encontrar y elaborar disposiciones comunes no obtuvieron ninguna respuesta. En su lugar, el sindicato afiliado a la FPU pidió a la FTUMWU que facilitara información y datos personales sobre sus miembros. La KVPU indica que el propio Ministerio de Salud no se opone a que la FTUMWU participe en las negociaciones colectivas, e incluso pidió a la federación que elaborara enmiendas al convenio sectorial para que fueran tomadas en consideración y debatidas.

1470. Según la KVPU, ocurrió una situación similar con su afiliado, el Sindicato Libre de Educación y Ciencia de Ucrania (VPONU). Si bien antes de iniciar la negociación colectiva se había firmado un convenio para crear un órgano sindical representativo conjunto entre el VPONU y el sindicato afiliado a la FPU, la Unión de Educación y Ciencia (STESU) de Ucrania, la negociación colectiva fue llevada a cabo y se firmó el acuerdo para 2010-2012 sin la participación del VPONU. No obstante, este último logró suspender el proceso de registro del convenio firmado.

1471. Por último, en abril de 2011, a escala local, también se negó la adhesión a un convenio colectivo a un sindicato de base de trabajadores del Museo Nacional de Arquitectura Popular afiliado al sindicato panucraniano «Defensa de la Justicia». La dirección del museo sostuvo que el colectivo de trabajo del museo decidió, por mayoría de votos, rechazar que el sindicato independiente se adhiriera al convenio. Sin embargo, la KVPU sostiene que esta decisión fue tomada por la dirección y el sindicato de base afiliado a la FPU, ya que en virtud de la legislación nacional, el colectivo de trabajo no tiene esos poderes.

1472. En su comunicación de 8 de septiembre de 2011, la KVPU señala que ya ha empezado a sentir los efectos negativos de la aplicación de la Ley sobre el Diálogo Social. Sostiene que las autoridades la excluyen totalmente del diálogo social y de la negociación colectiva, de la gestión de los fondos del seguro social y de la participación en el control de las actividades relativas a la salud y la seguridad. A ese respecto, hace referencia a los ejemplos mencionados anteriormente y describe otros ejemplos en que los funcionarios de la Unión Independiente de Mineros de Ucrania (NPGU), y/o sus sindicatos de base, no fueron incluidos en un órgano de la Inspección Estatal para la Supervisión de la Observancia de la Salud y la Seguridad ni en las comisiones especiales establecidas para investigar los accidentes que tuvieron lugar en dos minas en julio y agosto de 2011, que afectaron a miembros de los sindicatos primarios de la NPGU. Además, la KVPU alega que los empleadores y las autoridades presionaron a los sindicatos de base de la NPGU con el objetivo de que disminuyera su número de miembros y, por consiguiente, que no cumplieran con los criterios de representatividad.

B. Respuesta del Gobierno

1473. En sus comunicaciones de fechas 4 y 23 de mayo y 8 de junio de 2011, el Gobierno indica que la Ley sobre el Diálogo Social en Ucrania describe el diálogo social como un proceso

para definir y salvar la brecha entre las diferentes posiciones para lograr convenios y adoptar decisiones acordadas por los interlocutores sociales que represente los intereses de los trabajadores, los empleadores, los órganos ejecutivos y las autoridades administrativas locales, sobre cuestiones relacionadas con la formulación y la aplicación de políticas sociales y económicas estatales, y con la reglamentación de las relaciones de trabajo, sociales y económicas. El artículo 6, párrafo 5) de la ley estipula que los sindicatos y sus federaciones y asociaciones de empleadores que no cumplan con los criterios de representatividad tienen la posibilidad, por decisión de sus órganos electos, de autorizar a organizaciones y asociaciones representativas al nivel apropiado para que representen sus intereses o presenten las propuestas para que sean examinadas por los órganos de diálogo social apropiados. Esas propuestas deben ser tomadas en consideración por las partes interesadas cuando se adopten las posiciones acordadas y se tomen decisiones.

1474. El Gobierno indica además que el acuerdo general para 2010-2012 fue firmado en noviembre de 2010 por el presidente de la KVPU, Sr. Volynets, y todas las demás uniones y federaciones panucranianas de sindicatos. En vista de los numerosos signatarios procedentes de los sindicatos, el proceso de firma se llevó a cabo en un orden aceptado por las partes.

1475. Con respecto a la participación en el proceso de negociación colectiva, el Gobierno indica que, de conformidad con el artículo 12 del Código del Trabajo, si en una empresa u organización se ha creado más de una organización sindical de base, las organizaciones sindicales en cuestión deben establecer un órgano de representación conjunto sobre la base del principio de la representación proporcional. Así, una organización sindical de base que se niegue a formar parte de dicho órgano pierde el derecho a representar los intereses de los trabajadores cuando se concluya un convenio colectivo. Además, en virtud del artículo 4 de la Ley sobre los Convenios Colectivos, si existe más de un sindicato o federación sindical u otro órgano de representación autorizado por la fuerza de trabajo que actúe en una empresa o a nivel estatal, sectorial o territorial, estas organizaciones deben crear un órgano de representación conjunto para la negociación colectiva.

1476. El Gobierno informa que el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales examinó la protesta formal presentada el 3 de marzo de 2011 por el miembro parlamentario, Sr. Volynets, en la que se pedía que no se registrara el convenio sectorial entre el Ministerio de Educación y Ciencia, Juventud y Deporte y el Comité Central de Educación de la Unión de Trabajadores Científicos de Ucrania, alegando que éste no había cumplido con el principio fundamental de igualdad de los sindicatos ni con la legislación sobre los convenios colectivos. El Gobierno señala que de conformidad con los reglamentos sobre el proceso de registro de acuerdos sectoriales y regionales y convenios colectivos de 5 de abril de 1994, únicamente se puede denegar el registro si los textos y las copias del convenio presentado no son auténticos. Además, subraya que, de conformidad con la legislación nacional, los sindicatos y sus federaciones son independientes de las autoridades estatales y locales, de los empleadores y los partidos políticos, y pueden organizar su trabajo de manera autónoma. La injerencia de los empleadores y de los organismos estatales en las actividades sindicales está prohibida (artículo 12 de la Ley sobre los Sindicatos). Del mismo modo, el artículo 6 de la Ley sobre los Convenios Colectivos prohíbe cualquier injerencia que pueda restringir los derechos de los trabajadores y de sus representantes. A la luz de las consideraciones anteriores, y en vista de la gravedad de las circunstancias descritas en la protesta formal del Sr. Volynets, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales ha pedido ayuda a la FPU y al Ministerio de Educación, Ciencia, Juventud y Deporte para rectificar la situación que se ha creado a raíz de la conclusión del convenio sectorial. El Sr. Volynets ha sido informado de todo ello mediante carta de fecha 12 de marzo de 2011. Así pues, las partes han revocado el convenio sectorial, el cual está siendo revisado.

1477. Con respecto a la legalización de los sindicatos afiliados a la KVPU, el Gobierno indica que el 29 de abril de 2011, los departamentos de justicia territoriales habían legalizado dichas organizaciones en 11 provincias de Ucrania y en la ciudad de Kiev. En relación con los sindicatos de la provincia de Khmelnitsky, el Gobierno indica que el Departamento Principal de Justicia de la provincia de Khmelnitsky recibió el 18 de mayo de 2009 y, posteriormente, el 31 de diciembre de 2009, una notificación de la organización de la KVPU de la provincia de Khmelnitsky relativa a su afiliación (como unidad orgánica) a la KVPU. Durante el examen de los documentos presentados, se decidió que la KVPU de la provincia de Khmelnitsky no cumplía con los requisitos previstos en el artículo 8, párrafo 4) de la Ley sobre los Sindicatos, según el cual la condición jurídica de las asociaciones sindicales está definida por la condición jurídica de sus afiliados. Por consiguiente, de conformidad con el artículo 16, párrafo 6) de la Ley sobre los Sindicatos, se invitó al sindicato a que rectificara la situación y a que volviera a presentar la petición.

1478. El Gobierno explica además que el 7 de julio de 2009, el Ministerio de Justicia recibió los reglamentos y una notificación de creación de la KVPU de la República Autónoma de Crimea como una confederación a nivel de república afiliada a la KVPU como unidad orgánica. Al igual que en la situación mencionada anteriormente, el solicitante fue informado de que no cumplía con los requisitos previstos en los artículos 8 y 11 de la Ley sobre los Sindicatos.

1479. Finalmente, el Gobierno indica que el sindicato panucraniano Ridna Zemlya fue legalizado por el Ministerio de Justicia de Ucrania el 27 de agosto de 2009 (certificado núm. 3173) como sindicato panucraniano. El 29 de abril de 2011, el Departamento de Justicia Territorial legalizó las filiales de Ridna Zemlya que correspondían a la condición solicitada en 14 provincias de Ucrania y en la República Autónoma de Crimea. Todas las notificaciones relativas a la afiliaciones de esas organizaciones al sindicato panucranianao Ridna Zemlya fueron debidamente legalizadas.

1480. Con respecto a los criterios de representatividad establecidos en virtud de la Ley sobre el Diálogo Social, el Gobierno indica que en los artículos 5 y 6 de la ley se definen tanto los criterios generales de representatividad como los criterios de representatividad a escala nacional, sectorial, territorial y local. De conformidad con el artículo 7 de la ley, el Servicio Nacional de Mediación y Conciliación (NSPP) a escala nacional y sectorial, así como los departamentos regionales de ese Servicio a escala territorial, son el órgano responsable de verificar que los sindicatos y sus federaciones, y las organizaciones de empleadores y sus asociaciones, cumplen con los criterios de representatividad establecidos. El proceso para verificar y confirmar que los sindicatos y las organizaciones de empleadores cumplen con los criterios en cuestión es aprobado por el NSPP tras celebrar consultas con los interlocutores sociales a escala nacional. El NSPP es un órgano permanente público instaurado por el Presidente con el objetivo de promover la resolución de conflictos laborales colectivos. El mandato del NSPP, tal y como se define en sus propios reglamentos, incluye medidas que garanticen el diálogo social y que sirvan para verificar, cuando sea necesario, las credenciales de todas las partes implicadas en un conflicto. De conformidad con los términos previstos en la Ley sobre el Diálogo Social, el mandato del NSPP incluye asimismo las siguientes funciones: 1) evaluar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a la luz de los criterios establecidos, 2) confirmar oficialmente la representatividad de estas organizaciones, y 3) llevar un registro de las organizaciones y asociaciones representativas. El NSPP y sus departamentos subordinados confirman oficialmente la situación respecto de la representatividad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores una vez cada cinco años. Los sindicatos y sus federaciones y las organizaciones de empleadores, incluidas las que se hayan establecido recientemente, tienen derecho a solicitar al NSPP, o a sus departamentos, una evaluación de su cumplimiento con respecto a los criterios establecidos cuando haya motivos para hacerlo, pero no con una frecuencia superior a una

vez al año (artículo 7, párrafo 2)). Actualmente, el proyecto de procedimiento para evaluar y confirmar el cumplimiento de los criterios de representatividad es una cuestión que ha generado un amplio debate público en el que pueden participar todos los interlocutores sociales interesados.

1481. De conformidad con el artículo 9, párrafo 5) de la ley, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, cuya representatividad haya sido confirmada, pueden determinar de forma independiente los procedimientos de elección (nombramientos) de sus representantes ante los órganos de diálogo social en las reuniones de representantes acreditados de las organizaciones que están autorizadas a participar en el diálogo social al nivel que corresponda. Ese tipo de reuniones puede convocarse a petición de cualquier organización representativa a un determinado nivel que lo notifique debidamente a todas las demás organizaciones representativas, a más tardar un mes antes de que se celebre la reunión. Una reunión de representantes acreditados se considera como «autorizada» si los representantes de más de la mitad de las organizaciones representativas al nivel correspondiente que están de acuerdo en participar en la reunión asisten a ella. A fin de participar en esas reuniones, las organizaciones que han recibido la notificación deben presentar a los organizadores, a más tardar diez días antes de la fecha en que se debe celebrar la reunión, la confirmación de su situación con respecto a la representatividad. La asignación de los derechos de voto entre los diferentes sindicatos es proporcional al número de trabajadores contratados en las empresas afiliadas a las organizaciones de empleadores en cuestión, pero asegurándose de que haya por lo menos un representante de cada sindicato representativo y de cada organización de empleadores. De acuerdo con los derechos de voto establecidos en la reunión de representantes acreditados, los sindicatos representativos y las organizaciones de empleadores nombran a los delegados que los representarán ante los órganos de diálogo social sobre la base de los miembros que correspondan de esos órganos. Cualquier acción de los organizadores de una reunión de representantes acreditados que no cumpla con los derechos de los interlocutores sociales puede ser impugnada ante los tribunales.

1482. Con respecto a la definición del término «sector», el Gobierno señala que, de conformidad con el artículo 260 del Código Económico de Ucrania, un «sector» está compuesto por la totalidad de unidades productivas que abarcan formas predominantemente idénticas o similares de actividad productiva. La clasificación general de sectores en la economía nacional constituye una parte integral del sistema de clasificación y de codificación de los datos técnicos, económicos y estadísticos utilizados por las entidades económicas y por otros organismos que participan en las relaciones económicas, así como por las autoridades estatales o locales en el proceso de gestión de la economía. La recopilación, el procesamiento, el análisis y la difusión de información estadística se basan en la norma nacional de estadística DK 009:2005 «Clasificación de los tipos de actividad económica», la cual está armonizada con la nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea y aprobada por la orden núm. 75 (en su forma enmendada) del Comité Estatal de Ucrania sobre Reglamentaciones Técnicas y Políticas de Consumo de 26 de diciembre de 2005. La clasificación abarca todas las formas de actividad económica de las entidades económicas que, al más alto nivel jerárquico, constituyen los sectores. Una agrupación más generalizada de formas de actividad económica a nivel de secciones, subsecciones y divisiones hace posible diferenciar los sectores económicos fundamentales y poder tener en cuenta los requisitos de las autoridades estatales de estadística para planificar/determinar los datos estadísticos.

C. Conclusiones del Comité

1483. *El Comité toma nota de que, en este caso, las organizaciones querellantes alegan que la recién adoptada Ley sobre el Diálogo Social dificulta la creación de organizaciones de trabajadores. Además, alegan que el Gobierno se ha negado a legalizar las*

organizaciones afiliadas a la KVPU y que ha violado los derechos de negociación colectiva de la KVPU.

1484. *Con respeto a la Ley sobre el Diálogo Social, el Comité toma nota de que la nueva legislación fue aprobada por el Parlamento en diciembre de 2010. El Comité toma nota del alegato de las organizaciones querellantes según el cual, contrariamente a lo que había indicado el Gobierno en el informe que presentó a la CEACR, nunca ha organizado ninguna reunión para discutir la cuestión de los criterios de representatividad. El Comité entiende que, a partir de la información que se ha puesto a disposición de la Oficina, los debates a escala nacional relativos a los criterios de representatividad incluyeron a los sindicatos que tenían la condición de panucraniano, incluida la KVPU.*

1485. *El Comité toma nota de que, con respecto a esta legislación, los alegatos de las organizaciones querellantes afectan principalmente a: los niveles de diálogo social y, concretamente, al «sector industrial» (artículo 2 de la ley), los criterios de representatividad (artículos 5 y 6 de la ley) y el órgano encargado de confirmar la representatividad de los sindicatos (artículos 7 y 11 a 14 de la ley).*

1486. *En relación con el nivel de rama del diálogo social, el Comité toma nota del alegato de las organizaciones querellantes según el cual en la ley no se define lo que constituye un nivel de rama. A ese respecto, el Comité toma nota de la explicación del Gobierno según la cual la clasificación general de los sectores de la economía nacional constituye una parte integral de un sistema de clasificación y codificación oficial. Además, toma nota de la lista de tipos básicos de actividades económicas (ramas) que presentó el Gobierno.*

1487. *Con respecto a la cuestión de la representatividad en general, El Comité ha hecho hincapié en que en diversas ocasiones, y en particular a propósito de la discusión del proyecto de convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Conferencia Internacional del Trabajo había evocado la cuestión del carácter representativo de los sindicatos y admitido, hasta cierto punto, la distinción que a veces se hace entre los diferentes sindicatos de acuerdo con su grado de representatividad. La Constitución de la OIT, en el párrafo 5 del artículo 3, consagra la noción de «organizaciones profesionales más representativas». Por consiguiente, el Comité estimó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable. Sin embargo, es necesario que una distinción de este género no tenga como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas — carácter que se deriva de un número más elevado de afiliados — privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87 [véase* ***Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical,*** *quinta edición, 2006, párrafo 346]. En el presente caso, la legislación da entender que la única distinción entre los sindicatos representativos y el resto de sindicatos es que los primeros pueden firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales. El Comité considera que los privilegios concedidos a los sindicatos representativos no son excesivos. Al mismo tiempo, el Comité desea recordar que la determinación de la noción de representatividad presupone que los gobiernos garanticen un clima en el cual los sindicatos puedan desarrollarse libremente en el país.*

1488. *Con respecto a los criterios para determinar la representatividad, el Comité recuerda que la determinación de los sindicatos más representativos debería basarse siempre en criterios objetivos, precisos y previamente establecidos [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 348]. El Comité toma nota de que, de conformidad con el artículo 5, los criterios de representatividad se basan en los siguientes aspectos: umbrales numéricos, diversidad sectorial y territorial y legislación (registro). El Comité entiende que en el proyecto inicial de la legislación se propusieron umbrales más elevados y criterios adicionales y que, en la versión final, se disminuyeron esos umbrales y se eliminaron los criterios adicionales, en seguimiento del Memorándum del 3 de agosto de 2009 mencionado por la organizaciones querellantes.*

1489. *Con respecto a los umbrales numéricos y a la diversidad sectorial y territorial, el Comité toma nota de que, a escala nacional, de conformidad con el artículo 6, la asociación sindical debería tener la condición de panucraniano y contar por lo menos con 150.000 miembros, debería estar formada por sindicatos y sus organizaciones ubicadas en la mayoría de las unidades administrativas y territoriales de Ucrania, e incluir por lo menos a tres sindicatos panucranianos. El Comité entiende que hay varias organizaciones que cumplen con esos criterios a escala nacional, incluida la KVPU. A nivel sectorial, los sindicatos y sus organizaciones deberían tener la condición de panucraniano y contar con la afiliación de por lo menos el 3 por ciento de la fuerza de trabajo del sector correspondiente. A nivel territorial, los sindicatos y sus asociaciones deberían tener un estatus regional o local, estar constituidos en el ámbito territorial y contar con la afiliación de por lo menos el 2 por ciento de la fuerza de trabajo de la unidad administrativa y territorial pertinente. A nivel local, los intereses de los trabajadores están representados por los sindicatos de base y, si este no es el caso, por representantes elegidos libremente. El Comité toma nota, además, de que el artículo 6, párrafo 5) de la ley estipula que los sindicatos y sus federaciones y asociaciones de empleadores que no cumplan con los criterios de representatividad pueden, por decisión de los órganos electos, autorizar a organizaciones y asociaciones representativas al nivel adecuado para que representen sus intereses o presenten sus propuestas para que los órganos de diálogo social adecuados los tomen en consideración. Esas propuestas deben ser tomadas en consideración por las partes interesadas cuando se adopten acuerdos o se tomen decisiones. En esas circunstancias, el Comité considera que esos umbrales son aceptables.*

1490. *Con respecto al requisito de la legalización (registro), el Comité siempre 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. [véase* ***Recopilación****, op. cit., párrafo 358]. No obstante, el Comité toma nota de que la CEACR ha expresado preocupación por la actual contradicción que existe en la legislación nacional ucraniana entre el requisito de registro y el requisito de legalización impuesto a los sindicatos. En particular, la CEACR tomó nota de que, actualmente, existía una contradicción entre, por un lado, el artículo 87 del Código Civil (2003), según el cual una organización adquiere sus derechos de personalidad jurídica desde el momento en que se registra y, por otro lado, el artículo 16 de la Ley sobre los Sindicatos, en su forma enmendada en junio de 2003, en el que se estipula que un sindicato adquiere los derechos de una persona jurídica desde el momento en que se aprueba su estatuto y en que una autoridad jurídica confirma la condición jurídica de un sindicato y deja de tener poder discrecional para denegar su legalización. En octubre de 2006, se enmendó la Ley de Ucrania sobre el Registro Estatal de Personas Jurídicas y de Personas-Empresarios Físicos para que los sindicatos quedaran excluidos de su alcance y, por lo tanto, del requisito de registro. Recordando que ya había realizado comentarios sobre esa contradicción en un caso anterior contra el Gobierno de Ucrania (caso núm. 2038, 336.° informe), el Comité vuelve a pedir al Gobierno que enmiende el artículo 87 del*

Código Civil a fin de eliminar la contradicción de la legislación nacional y de garantizar plenamente el derecho de los trabajadores a crear organizaciones sin autorización previa.

1491. *El Comité toma nota de los alegatos de la KVPU relativos a la negativa de las autoridades a legalizar (registrar) a sus afiliados en la región de Khmelnitsk, en la República Autónoma de Crimea, así como a los del sindicato Ridna Zemlya. El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno al respecto y de su indicación de que este último fue registrado, de hecho, el 27 de agosto de 2009 y que, posteriormente, se registraron sus organizaciones subsidiarias en 14 provincias y en la República Autónoma de Crimea. El Comité toma nota de la explicación facilitada por el Gobierno con respecto a las razones para no registrar a los afiliados de la KVPU en la región de Khmelnytsky y en la República Autónoma de Crimea. En particular, toma nota de que, según el Gobierno, las organizaciones pertinentes han sido debidamente informadas de los motivos por los que no se han tomado en consideración sus peticiones de registro y que se les pidió que rectificaran las omisiones y volvieran a presentar la petición. El Comité pide al Gobierno y a la KVPU que proporcionen información con respecto a la situación del registro de esas organizaciones.*

1492. *Con respecto al órgano encargado de confirmar la representatividad de los sindicatos, el Comité recuerda que para poder determinar de la mejor manera posible la representatividad de las organizaciones sindicales es necesario garantizar la imparcialidad y la confidencialidad del procedimiento. Por ende, la verificación de la representatividad de una organización sindical debería estar a cargo de un órgano independiente e imparcial. [véase* ***Recopilación,*** *op. cit., párrafo 351]. El Comité toma nota de que en lo que respecta a la nueva legislación, el NSMR es un órgano tripartito que espera que, en la práctica, cumplirá con esos criterios de confidencialidad, independencia e imparcialidad. Asimismo, el Comité espera que las facultades de las que goza el NSMR en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley sobre Diálogo Social serán limitadas al examen de si una determinada organización cumple con los criterios objetivos de representatividad determinados.*

1493. *El Comité toma nota de los alegatos de la KVPU relativos a las violaciones de sus derechos de negociación colectiva. En particular, la KVPU alega que no se la había informado de la fecha y la hora en que se iba a firmar el acuerdo general para 2010-2012. A ese respecto, el Comité entiende que ese acuerdo fue negociado, en nombre de los sindicatos, por el órgano representativo conjunto formado por representantes de los sindicatos panucranianos y las asociaciones sindicales. El Comité toma nota de que, de acuerdo con el anexo 2 de ese acuerdo, en el cual figuran todas esas organizaciones, que son parte del acuerdo, la KVPU es una de las organizaciones representadas en el órgano conjunto de negociación.*

1494. *Tomando nota de que el convenio de rama del sector de la educación se había revocado tras la protesta formal presentada por el Sr. Volynets' (miembro del Parlamento y presidente de la KVPU), el Comité pide al Gobierno y a la KVPU que indiquen si se ha alcanzado un nuevo convenio y si la KVPU ha participado en la negociación colectiva. Asimismo, el Comité pide al Gobierno y a la KVPU que indiquen si se han tomado en consideración y si se han adoptado las enmiendas al convenio sobre el sector de la salud que había propuesto la KVPU.*

1495. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que, de conformidad con el artículo 12 del Código del Trabajo, si en una empresa u organización se crea más de un sindicato de base, los sindicatos en cuestión deben crear un órgano conjunto de representación sobre la base de la representación proporcional y en virtud del artículo 4 de la Ley sobre los Convenios Colectivos, y si hay más de un sindicato o de una federación sindical o cualquier otro órgano autorizado por la fuerza de trabajo para que actúe en*

una empresa o a nivel estatal, sectorial o territorial, dichas organizaciones deben crear un órgano representativo para la negociación colectiva.

1496. *El Comité toma nota de que algunos de los alegatos de las organizaciones querellantes están dirigidos a la Federación de Sindicatos de Ucrania y a sus afiliados. El Comité toma nota, en particular, del alegato según el cual los sindicatos afiliados a la FPU niegan a la KVPU o a sus sindicatos afiliados el derecho de participar en la negociación colectiva y/o de adherirse a convenios colectivos que se hayan adoptado. El Comité toma nota de los ejemplos a los que hace referencia la organización querellante y de la declaración de la KVPU en la que parece darse a entender que el Gobierno está dispuesto a negociar con ambos sindicatos y sus organizaciones afiliadas cuando se concluyan convenios de rama pertinentes. Por consiguiente, el Comité entiende que la cuestión planteada está relacionada con las relaciones entre sindicatos y recuerda que, en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87, la única obligación del Gobierno es evitar cualquier tipo de injerencia que pudiera limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades, y el de formular su programa de acción, y de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. 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 otras organizaciones de trabajadores, sus agentes o miembros. La rivalidad entre sindicatos queda fuera del alcance de este Convenio [véase* ***Recopilación,*** *op.cit., párrafos 1117 y 1118]. Ante la falta de informaciones de la organización querellante sobre la manera en que el Gobierno puede haber interferido a ese respecto, el Comité no proseguirá con el examen de esta parte de la queja.*

1497. *El Comité toma nota de los alegatos generales relativos a las presiones ejercidas sobre los activistas sindicales en algunas empresas mineras (Frunze, la planta de ferroaleaciones de Nikopol y el Complejo mineral de hierro de Kryvy Rih) y en minas mencionadas en la comunicación de fecha 8 de septiembre de 2011. El Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente con respecto a esa cuestión y que lo mantenga informado del resultado.*

1498. *El Comité llama la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos de este caso.*

Recomendaciones del Comité

1499. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:***

a) el Comité pide nuevamente al Gobierno que enmiende el artículo 87 del Código Civil para eliminar la contradicción que existe entre el requisito de registro y el requisito de legalización impuesto a los sindicatos por la legislación nacional con el fin de garantizar plenamente el derecho de los trabajadores a crear organizaciones sin autorización previa;

b) el Comité pide al Gobierno y a la KVPU que proporcionen información sobre la situación del registro de las organizaciones de la KVPU en la región de Khmelnitsky y la República Autónoma de Crimea;

c) el Comité pide al Gobierno y a la KVPU que indiquen si se ha logrado un nuevo convenio de rama para el sector de la educación y si la KVPU ha

participado en la negociación colectiva. Además, pide al Gobierno y a la KVPU que indiquen si se han tomado en consideración y si se han adoptado las enmiendas al convenio sobre el sector de la salud propuestas por la KVPU;

d) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente sobre los alegatos relativos a la presión ejercida sobre los activistas sindicales en las empresas mineras (Frunze, la planta de ferroaleaciones de Nikopol y el Complejo de mineral de hierro de Kryvy Rih) y las minas mencionadas en la comunicación de la KVPU de fecha 8 de septiembre de 2011, y que lo mantenga informado del resultado;

e) el Comité espera que las facultades de las que goza el NSMR en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley sobre Diálogo Social serán limitadas al examen de si una determinada organización cumple con los criterios objetivos de representatividad determinados, y

f) el Comité llama la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos de este caso.

Ginebra, 11 de noviembre de 2011 *(Firmado)* Profesor Paul van der Heijden
Presidente

Puntos que requieren decisión:

párrafo 173
párrafo 203
párrafo 255
párrafo 276
párrafo 308
párrafo 315
párrafo 327
párrafo 338
párrafo 357
párrafo 399
párrafo 421
párrafo 445
párrafo 470
párrafo 500
párrafo 543
párrafo 572
párrafo 600
párrafo 616
párrafo 667
párrafo 698
párrafo 739
párrafo 775
párrafo 808
párrafo 847
párrafo 964
párrafo 1043
párrafo 1080
párrafo 1097
párrafo 1122
párrafo 1140
párrafo 1148
párrafo 1175
párrafo 1223
párrafo 1260
párrafo 1305
párrafo 1317
párrafo 1334
párrafo 1385
párrafo 1412
párrafo 1425
párrafo 1437
párrafo 1457
párrafo 1499