



Consejo de Administración

312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/INS/7 (Add.)

Sección Institucional

INS

SÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Queja relativa al incumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 99.^a reunión (junio de 2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Addendum

El presente documento contiene información dirigida a la Oficina por el Gobierno de Myanmar el 4 de noviembre de 2011.

Ginebra, 11 de noviembre de 2011

Misión Permanente de la República de la Unión de Myanmar ante la Oficina de las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales en Ginebra, Suiza

La Misión Permanente de la República de la Unión de Myanmar ante la Oficina de las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales en Ginebra saluda atentamente a la Oficina del Director Ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo, a quien tiene el honor de remitir adjunto un ejemplar de la Ley sobre las Organizaciones Sindicales (la versión inglesa del texto, que consta de 13 páginas) firmada y promulgada por el Presidente de la República de la Unión de Myanmar el 11 de octubre de 2011.

La Misión Permanente agradecería en grado sumo que la Oficina del Director Ejecutivo tuviera a bien señalar la existencia de esta Ley importante a la atención de los miembros del Consejo de Administración que se reúnen actualmente, así como a cualquier otra instancia de la OIT a la que estime oportuno informar sobre el particular.

La Misión Permanente de la República de la Unión de Myanmar ante la Oficina de las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales en Ginebra aprovecha la oportunidad para reiterar a la Oficina del Director Ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo el testimonio de su más alta consideración.

Oficina del Director Ejecutivo

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

Ley sobre las Organizaciones Sindicales

(ley núm. 7/2011 adoptada por el Parlamento el 11 de octubre de 2011)

Preámbulo

El Parlamento promulga la presente Ley con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la República de la Unión de Myanmar con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, garantizar buenas relaciones profesionales entre los trabajadores así como entre trabajadores y empleadores, y permitir la constitución de sindicatos con el fin de que ejerzan sus actividades de manera sistemática y en total independencia.

Capítulo I

Título, aplicación y definiciones

1.
 - a) La presente Ley se titula «Ley sobre las Organizaciones Sindicales».
 - b) La presente Ley entrará en vigor en la fecha que notifique el Presidente.
2. A continuación se definen los términos utilizados en el texto de la Ley.
 - a) El **trabajador** es la persona que ejerce una actividad gracias a la cual puede participar en la vida económica y garantizar su subsistencia; entran en esta categoría los jornaleros, los trabajadores temporales, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los funcionarios públicos y los aprendices; en cambio, quedan excluidos de esta categoría los miembros del personal de los servicios de defensa, los miembros de las fuerzas de policía y los miembros de las fuerzas armadas adscritos a los servicios de defensa.
 - b) El **empleador** es la persona que, en el marco de un contrato de trabajo adecuado al tipo de actividad considerada, contrata a su servicio a uno o varios trabajadores a cambio de una remuneración cuyo importe se determina de mutuo acuerdo; entran en esta categoría las personas que asumen, de manera directa o indirecta, una función de gestión, supervisión o administración, y las que están encargadas del abono de los salarios al trabajador. También es empleador todo mandatario legal de este último.
 - c) La **rama de actividad** o el **sector de actividad** es el conjunto de las infraestructuras, privadas o públicas (fábricas, talleres, establecimientos diversos) y de las actividades (producción, construcción, renovación, comercio, industria, transportes, servicios, etc.) radicadas en el territorio de la República de la Unión de Myanmar. El concepto designa asimismo el conjunto de los departamentos y organismos públicos.
 - d) Los **servicios de utilidad pública** son prestados por empresas públicas o privadas.
 - e) Los servicios de utilidad pública engloban los sectores de actividad siguientes:
 - i) los transportes;
 - ii) los servicios portuarios, incluidos los de manipulación de cargas, almacenamiento y mantenimiento;

- iii) los servicios postales (télax y fax);
 - iv) las actividades vinculadas a las tecnologías de la información y de la comunicación;
 - v) la distribución del petróleo o de productos derivados;
 - vi) las empresas de recogida de basura y saneamiento;
 - vii) los servicios de producción y distribución de electricidad o combustible;
 - viii) los servicios financieros, y
 - ix) las actividades ocasionalmente designadas por el Gobierno como servicios de interés público.
- f)* El **cierre patronal** es el cierre temporal del lugar de trabajo, la suspensión de las actividades o la prohibición de proseguir el trabajo por orden del empleado, como consecuencia de un conflicto no resuelto entre los trabajadores y el empleador.
- g)* La **huelga** es el medio de acción colectiva al que se recurre por decisión de algunos trabajadores o de todos ellos. Es la expresión de la negativa del trabajador a trabajar o a seguir trabajando, y se traduce por un cese de actividad en la empresa considerada; el término designa asimismo una ralentización de las actividades y cualquier otro medio de acción colectiva encaminado a reducir la producción o la prestación de servicios a causa de un conflicto relacionado con objetivos sociales o profesionales. Este concepto no es aplicable al ejercicio por parte de los trabajadores del derecho de ausentarse del trabajo por tener una justificación razonable de que las condiciones en que ejercen sus actividades entraña un riesgo inminente o un peligro grave para su vida o su salud.
- h)* La **organización sindical** es el conjunto de las organizaciones sindicales de base, las organizaciones sindicales municipales, estatales o regionales, las federaciones sindicales, así como la Confederación Sindical de Myanmar, constituidas en virtud de la presente Ley.
- i)* El **comité ejecutivo** es el órgano ejecutivo de la organización sindical.
- j)* La **comisión de conciliación** es el órgano constituido en virtud de la Ley sobre los Conflictos Laborales, y desempeña una función de conciliación a escala municipal.
- k)* El **fondo** es el fondo de que se dotan las organizaciones sindicales en virtud de la presente Ley.

Capítulo II

Constitución de las organizaciones sindicales

3. Todo trabajador que tenga la edad legal para trabajar en una rama o en un sector de actividad determinado tiene el derecho de:

- a)* afiliarse libremente a una organización sindical y cesar en su afiliación según lo estime conveniente, y

b) afiliarse a una organización sindical representativa del sector o de la rama de actividad en que ejerza su actividad.

4. La constitución de los distintos tipos de organizaciones sindicales que han de promover los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores debe efectuarse con base en los elementos siguientes:

a) i) las organizaciones sindicales de base deben reunir como mínimo 30 trabajadores de una rama o de un sector de actividad determinado. Si dicho sector ocupa a menos de 30 trabajadores, la organización sindical podrá constituirse conjuntamente con trabajadores de una rama o de un sector de actividad afín;

ii) la organización sindical debe reunir por lo menos un 10 por ciento del número de trabajadores de la rama o del sector considerado;

b) las organizaciones sindicales municipales deberán reunir por lo menos el 10 por ciento de los afiliados a las organizaciones sindicales de base en el municipio considerado, según la rama o el sector de actividad de que se trate;

c) las organizaciones sindicales de los estados o de las regiones deberán reunir por lo menos el 10 por ciento de los afiliados a las organizaciones sindicales de ámbito municipal en la región o el estado considerado, según la rama o el sector de actividad de que se trate;

d) cada federación sindical deberá reunir por lo menos el 10 por ciento de los afiliados al conjunto de las organizaciones sindicales de los estados o de las regiones, según la rama o el sector de actividad considerado, y

e) la Confederación Sindical de Myanmar deberá reunir el 20 por ciento de los afiliados al conjunto de las federaciones sindicales de Myanmar, según la rama o el sector de actividad considerado.

5. Toda organización sindical tiene el derecho de ejercer sus actividades en su propio nombre y con su propio sello. Tiene sucesión perpetua así como legitimación procesal activa y pasiva.

6. La Confederación Sindical de Myanmar y las federaciones sindicales pueden entablar relaciones con otras organizaciones y federaciones constituidas en virtud de la presente Ley, con la Organización Internacional del Trabajo, y con federaciones y confederaciones sindicales extranjeras; también pueden afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales internacionales.

7. a) El comité directivo de las organizaciones sindicales de base es elegido y se compone de al menos cinco miembros; este número puede ser superior siempre que sea impar.

b) El comité ejecutivo de las organizaciones sindicales de ámbito municipal, de estados o las regiones, y el de las federaciones sindicales tienen un número impar de miembros, que no puede ser inferior a 7 ni superior a 15.

c) La Confederación Sindical de Myanmar se compone de un número impar de miembros de comités ejecutivos, el cual no puede ser inferior a 15 ni superior a 35.

8. Los empleadores pueden instaurar estructuras análogas en virtud de la presente Ley.

Capítulo III

Registro

9. *a)* El funcionario principal encargado del registro es nombrado por el Presidente de la República de la Unión de Myanmar.

b) El funcionario municipal encargado del registro es nombrado por el funcionario principal encargado del registro.

10. La organización sindical elabora, con arreglo a lo dispuesto en la presente Ley, sus estatutos y su reglamento, que deben ser aprobados por la mayoría de sus afiliados y contener los datos siguientes:

a) la denominación de la organización;

b) el objeto de la organización;

c) el modo de verificación de los adherentes y la manera en que se otorga la condición de afiliado, la expedición del certificado de reconocimiento, el modo de desafiliación;

d) el modo de elección de los miembros del comité ejecutivo y la definición de su mandato, así como la manera en que pueden ser destituidos de sus funciones o dimitir;

e) el modo de organización de las reuniones;

f) la creación y la gestión del fondo y la asignación de los gastos, y

g) la manera en que se efectúan las auditorías mensuales y anuales del fondo.

11. *a)* El comité ejecutivo de toda organización sindical distinta de la Confederación Sindical de Myanmar y de las federaciones sindicales de Myanmar somete al funcionario municipal encargado del registro pertinente, en virtud de lo dispuesto en la Ley, el reglamento y el registro de la organización en calidad de organización sindical profesional o de rama.

b) Cuando el registro se efectúe de conformidad con el apartado *a)*, si se trata de una organización sindical de base, se debe adjuntar al acto de registro un formulario firmado por los miembros fundadores, y si se trata de una organización sindical de ámbito municipal, regional o de estado, se debe adjuntar un formulario firmado por los miembros del comité ejecutivo en el que conste que éstos han aceptado los términos del reglamento.

12. Los comités ejecutivos de la Confederación Sindical de Myanmar y de las federaciones sindicales someterán los estatutos de sus organizaciones respectivas al funcionario principal encargado del registro con arreglo a lo dispuesto en la Ley, y las registrarán como Confederación Sindical de Myanmar y federaciones sindicales, según la categoría profesional o la rama de actividad que corresponda. Se deberá adjuntar al acto de registro un formulario firmado por los miembros del comité ejecutivo de las organizaciones sindicales en que conste que éstos han aceptado los estatutos correspondientes.

Capítulo IV

Funciones y responsabilidades del comité ejecutivo

13. El fondo de la organización sindical está gestionado por el comité ejecutivo.

14. El comité ejecutivo prepara y lleva la contabilidad mensual y anual de los fondos recaudados mensualmente, los demás fondos y gastos; en el caso de las organizaciones sindicales, el balance anual se envía sin falta al funcionario municipal encargado del registro correspondiente al término del ejercicio financiero, mientras que en el caso de la Confederación Sindical de Myanmar y de las federaciones sindicales, ese balance se remite al funcionario principal encargado del registro.

15. Para juntar o escindir dos organizaciones sindicales profesionales o de rama es preciso dirigirse al funcionario municipal encargado del registro de que se trate con arreglo a los reglamentos de dichas organizaciones previo acuerdo de, por lo menos, la mayoría de todos los miembros de los comités ejecutivos interesados.

16. Las funciones y responsabilidades del comité ejecutivo son las siguientes:

- a) representar a los trabajadores;
- b) proteger los derechos y los intereses de los trabajadores;
- c) aumentar los conocimientos sobre las funciones y responsabilidades de los trabajadores;
- d) garantizar a los trabajadores una formación y la adquisición de competencias profesionales a fin de mejorar sus cualificaciones y productividad, y
- e) emprender toda actividad que revista un interés para la organización y sus miembros, concretamente en ámbitos como las cooperativas, la vivienda, lo social y otras actividades análogas.

Capítulo V

Derechos y responsabilidades de las organizaciones sindicales

17. Las organizaciones sindicales pueden elaborar, con absoluta libertad, sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su gestión y sus actividades, y establecer sus programas respectivos. Tienen el derecho de negociar con los empleadores y dirimir las diferencias cuando los trabajadores no puedan ejercer los derechos que les confiera la legislación del trabajo, presentar solicitudes al empleador e interponer recursos en virtud de la legislación aplicable si algún acuerdo no pudiese ser concluido.

18. Toda organización sindical tiene el derecho de solicitar a un empleador que reintegre a un trabajador despedido por el empleador cuando existan motivos para creer que las razones del despido se basaron en la afiliación al sindicato o en las actividades sindicales, o no fueron conformes a la legislación del trabajo.

19. Toda organización sindical tiene el derecho de enviar a representantes al órgano de conciliación encargado de dirimir diferencias entre los empleadores y los trabajadores.

También tiene el derecho de enviar a representantes a los tribunales de conciliación, integrados por representantes de organizaciones sindicales de distintos niveles.

20. Los representantes de las organizaciones sindicales también están facultados para participar en las negociaciones entabladas entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores cuando estos últimos aleguen que se han lesionado sus derechos o sus intereses en violación de la legislación del trabajo.

21. Las organizaciones sindicales tienen el derecho de participar en las negociaciones colectivas para respaldar a los trabajadores con arreglo a la legislación del trabajo.

22. Las organizaciones sindicales deben realizar sus actividades de manera pacífica en las reuniones, huelgas y demás manifestaciones colectivas conforme a sus procedimientos, reglamentos y estatutos respectivos, y cualquier otra pauta prescrita por la federación sindical competente.

23. Las organizaciones sindicales contribuyen a la elaboración de acuerdos sobre la gestión del trabajo, contratos de trabajo y otros acuerdos individuales entre el empleador y el trabajador.

Capítulo VI

Creación del fondo y asignación de los gastos

24. Toda organización sindical tiene el derecho de crear su propio fondo.

25. Las organizaciones sindicales:

- a) tienen el derecho de crear un fondo, con arreglo a sus estatutos o a su reglamento; en él se ingresarán los gastos de admisión y las cuotas mensuales de los afiliados, que no deberán superar el 2 por ciento del salario o de la remuneración del trabajador afiliado; también se acreditarán en ese fondo los ingresos derivados de las actividades culturales y deportivas que organicen así como las subvenciones abonadas por el empleador;
- b) ingresarán en ese fondo las subvenciones financieras otorgadas por el Gobierno;
- c) respetarán las disposiciones de la Ley contra el Blanqueo de Dinero.

26. Las organizaciones sindicales de base abonarán las cuotas mensuales de sus afiliados, que no deberán superar el 2 por ciento del salario de estos últimos, a la organización sindical de ámbito municipal, regional o de estado, a las federaciones sindicales y a la Confederación Sindical de Myanmar, según lo prescriba la federación sindical competente.

27. El fondo de las organizaciones sindicales deberá servir para financiar las actividades previstas en sendos estatutos y reglamentos, y relativas a ámbitos como lo social, la educación, la salud, la cultura, los deportes, los cursos de formación, etc., o bien las actividades aprobadas por votación de la mayoría de los miembros previa convocatoria de una asamblea general a esos efectos.

28. El comité ejecutivo ingresará los fondos de la organización en una cuenta bancaria en Myanmar.

Capítulo VII

Obligaciones del empleador

29. El empleador reconoce a las organizaciones sindicales de su rama de actividad la calidad de organizaciones representativas de los trabajadores.

30. El empleador autoriza a los trabajadores que tengan asignada una tarea sindical determinada por recomendación del comité ejecutivo competente para que cumplan esa tarea durante al menos dos días al mes, salvo acuerdo en contrario. De esta manera se considerará que el trabajador ha cumplido sus tareas sindicales ordinarias.

31. El empleador ayudará en la medida de lo posible a toda organización sindical que solicite su asistencia en el interés de sus trabajadores. Con todo, el empleador se abstendrá de todo acto destinado a promover, por medios financieros o de cualquier otra índole, la creación o la actividad de organizaciones sindicales que estén bajo su dominio o su control.

Capítulo VIII

Funciones y competencias del funcionario principal encargado del registro

32. Las funciones y competencias del funcionario principal encargado del registro son las siguientes:

- a) definir las funciones y competencias del funcionario municipal encargado del registro;
- b) resolver, con base en el examen efectuado y en los elementos comunicados por el funcionario municipal encargado del registro, acerca de las solicitudes de registro presentadas por las organizaciones sindicales;
- c) resolver en un plazo de 30 días desde la recepción de la solicitud de registro;
- d) solicitar al funcionario municipal encargado del registro que corresponde que inicie un procedimiento de cancelación contra toda organización sindical que haya sido registrada mediante fraude, por error o con fines distintos de los que corresponden a las organizaciones sindicales;
- e) verificar las cuentas anuales de la Confederación y de las federaciones sindicales de Myanmar e instar la auditoría de las cuentas anuales de las organizaciones sindicales de distintos niveles, a solicitud de toda organización que reúna al menos el 10 por ciento de los trabajadores de la rama;
- f) resolver, con base en el examen efectuado y en los elementos comunicados por el funcionario municipal encargado del registro, acerca de las solicitudes de reagrupación de dos organizaciones o de escisión de organizaciones antes agrupadas;
- g) resolver acerca de toda solicitud de cancelación de registro de una organización sindical que haya sido presentada por el funcionario municipal encargado del registro, en virtud del artículo 33 de la presente Ley.

33. El funcionario principal encargado del registro puede cancelar la inscripción de una organización sindical:

- a) a instancia del comité ejecutivo competente, o
- b) si se comprueba que el número de miembros de la organización sindical no alcanza el mínimo legal.

Capítulo IX

Impugnación de las decisiones del funcionario principal encargado del registro

34. Toda persona que no esté de acuerdo con una decisión de denegación de registro o de cancelación adoptada por el funcionario principal encargado del registro puede impugnarla ante el Tribunal Supremo de la Unión, con arreglo a la legislación vigente.

35. La decisión del funcionario principal encargado del registro no surtirá efecto hasta 90 días después de la fecha en que se haya tomado la decisión o, en caso de impugnación ante el Tribunal Supremo de la Unión en virtud del artículo 34 de la presente Ley, después de la fecha en que éste pronunciado su resolución definitiva.

Capítulo X

Funciones y competencias del funcionario municipal encargado del registro

36. Las funciones y competencias del funcionario municipal encargado del registro son las siguientes:

- a) someter al funcionario principal la solicitud de registro, previo su examen;
- b) después de efectuarse el examen previsto en el apartado a), solicitar a la organización sindical interesada los elementos que puedan faltar en su expediente y suspender el procedimiento de registro hasta que se faciliten esos elementos;
- c) comunicar a la organización sindical interesada la decisión del funcionario principal relativa a su solicitud de registro;
- d) comunicar a la organización sindical el certificado de registro expedido por el funcionario principal;
- e) tomar constancia y clasificar las informaciones relativas a los efectivos y los estados financieros de la organización sindical interesada;
- f) previo examen con arreglo a las disposiciones legales, comunicar al funcionario principal encargado del registro las solicitudes de reagrupación o escisión de organizaciones;
- g) comunicar a las organizaciones sindicales interesadas las decisiones del funcionario principal encargado del registro relativas a las solicitudes presentadas en virtud del apartado f);

- h)* solicitar al funcionario principal encargado del registro la cancelación de la inscripción de una organización sindical por cualquier causa citada en el artículo 33 de la presente Ley;
- i)* incoar ante el tribunal competente el procedimiento de cancelación de inscripción de una organización sindical si así lo ha solicitado el funcionario principal encargado del registro con arreglo al apartado *d)* del artículo 32 de la presente Ley, y
- j)* desempeñar las tareas que, en su caso, pueda confiarle el funcionario principal encargado del registro.

Capítulo XI

Cierre patronal y huelga

37. El empleador que desee interrumpir un servicio de utilidad pública o un servicio que no esté incluido en esta categoría informará a la organización sindical municipal pertinente, así como al órgano de conciliación competente, el día en que comenzará el cierre patronal y de su duración, conforme a derecho, como mínimo 14 días antes de proceder al mismo, y no procederá a este cierre mientras no haya obtenido la autorización del órgano de conciliación competente.

38. La organización de trabajadores que desee convocar una huelga que afecte a un servicio de utilidad pública, por voluntad de la mayoría de los miembros trabajadores deberá:

- a)* informar al empleador interesado y al órgano de conciliación competente de acuerdo con las pautas de la federación sindical que corresponda, mencionando la fecha, el lugar, el número de participantes, las modalidades y la duración de la huelga como mínimo 14 días antes de iniciarse ésta;
- b)* negociar, debatir y decidir antes de la controversia el servicio mínimo que permitirá atender las necesidades básicas de los ciudadanos sin menoscabo del derecho de huelga de los trabajadores. Para ello, los empleadores y las organizaciones sindicales tratarán de llegar a un acuerdo sobre el número y el tipo de puestos que habrán de cubrirse en caso de huelga y las personas que deberán permanecer en el trabajo. De no llegar a un acuerdo, el tribunal competente determinará el servicio mínimo.

39. La organización sindical que desee convocar una huelga que afecte a un servicio que no sea de utilidad pública por voluntad de la mayoría de los miembros trabajadores deberá informar al empleador interesado y al órgano de conciliación competente de acuerdo con lo estipulado y previa autorización de la federación sindical que corresponda, mencionando la fecha, el lugar, el número de participantes, las modalidades y la duración de la huelga como mínimo tres días antes de iniciarse ésta.

40. *a)* El órgano de conciliación competente comunicará con suficiente antelación al empleador considerado si se autoriza o no la interrupción del servicio en relación con la solicitud formulada;

b) la federación sindical que corresponda comunicará con suficiente antelación a la organización sindical considerada si se autoriza o no el cierre en relación con la solicitud formulada por la organización sindical para convocar una huelga.

41. El cierre patronal y la huelga serán considerados ilegales si:

- a) afectan a los servicios esenciales enumerados a continuación, y cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas de cualquier sector de la población:
 - i) los servicios de suministro de agua;
 - ii) los servicios de suministro de electricidad;
 - iii) los servicios de extinción de incendios;
 - iv) los servicios sanitarios;
 - v) los servicios de telecomunicaciones.

Explicación: un servicio no esencial puede convertirse en esencial si la huelga que afecta a dicho servicio supera una duración determinada que lesione de manera irreversible o desproporcionada los intereses profesionales de las personas implicadas en el conflicto.

- b) la huelga declarada por la organización sindical no ha sido autorizada por la federación sindical competente;
- c) no se ha informado con suficiente antelación del cierre patronal o de la huelga de conformidad con las disposiciones de la presente Ley;
- d) no son motivados por temas laborales tales como los sueldos, los salarios, el bienestar y las horas de trabajo u otros asuntos relacionados con los intereses profesionales de los trabajadores, y
- e) la fecha, el lugar, el momento, la duración, el número de participantes o la manera de organizar la huelga no se ajustan a los términos de la autorización recibida.

42. Si se trata de un cierre patronal o de una huelga ilegal, podrán prohibirse de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo XII

Prohibiciones

43. Ningún empleador procederá a un cierre patronal, sin la previa autorización del órgano de conciliación competente, en un servicio de utilidad pública o un servicio no incluido en esta categoría.

44. Ningún empleador:

- a) procederá a un cierre patronal mientras esté pendiente un procedimiento de solución de conflictos laborales;
- b) procederá a un cierre patronal considerado ilegal de acuerdo con las disposiciones de los apartados a) y c) del artículo 41 de la presente Ley;
- c) despedirá a un trabajador que se oponga a un cierre patronal considerado ilegal de acuerdo con las disposiciones de los apartados a) y c) del artículo 41 de la presente Ley, ni

- d) despedirá a un trabajador por su afiliación a una organización sindical, por llevar a cabo actividades en esa organización o por participar en una huelga de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley.

45. Ningún trabajador participará en una huelga sin haber informado previamente al empleador correspondiente o al órgano de conciliación competente de que se llevará a cabo una huelga en un servicio de utilidad pública, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 38 de la presente Ley.

46. Ningún trabajador participará en una huelga sin haber informado previamente al empleador correspondiente o al órgano de conciliación competente de que se llevará a cabo una huelga en un servicio que no sea de utilidad pública, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 39 de la presente Ley.

47. Ningún trabajador:

- a) participará en una huelga mientras esté pendiente un procedimiento de solución de conflictos laborales;
- b) participará en una huelga considerada ilegal de acuerdo con las disposiciones del artículo 41 de la presente Ley.

48. El fondo de la organización sindical debe servir para financiar las actividades previstas en sus estatutos y reglamentos, como las de bienestar, educación, salud, cultura, deporte y los cursos de formación para la adquisición de competencias profesionales, etc., o bien aquellas aprobadas por la mayoría de los miembros en una asamblea general de la organización convocada a dicho efecto.

49. Nadie coaccionará, amenazará ni influirá indebidamente ni por medios ilegales a un trabajador para que participe o no participe en una organización sindical.

50. Nadie:

- a) coartará u obstaculizará la labor realizada por los comités ejecutivos en el ejercicio de sus funciones y facultades previstas en la presente Ley;
- b) participará en manifestaciones relacionadas con asuntos laborales en un radio de 500 yardas en los alrededores de hospitales, escuelas, edificios religiosos, aeropuertos, ferrocarriles, estaciones de autobuses, puertos, misiones diplomáticas e instalaciones militares.

Capítulo XIII

Sanciones

51. Todo empleador que viole cualquier prohibición enunciada en los artículos 43 y 44 de la presente Ley será sancionado, si fuese hallado culpable, con pena de multa no superior a 100.000 kyats, o con pena de prisión durante un período de tiempo no superior a un año, o ambas cosas a la vez.

52. Todo trabajador que viole cualquier prohibición enunciada en los artículos 45, 46 y 47 de la presente Ley será sancionado, si fuese hallado culpable, con una pena de multa no superior a 30.000 kyats.

53. Toda persona que viole cualquier prohibición enunciada en el artículo 48 de la presente Ley será sancionada, si fuese hallada culpable, con una pena de prisión durante un período de tiempo no superior a un año, con multa, o ambas cosas a la vez.

54. Toda persona que viole las disposiciones enunciadas en el artículo 49 y en el apartado *a)* del artículo 50 de la presente Ley será sancionada, si fuese hallada culpable, con una pena de multa no superior a 100.000 kyats, con una pena de prisión durante un período no superior a un año, o ambas cosas a la vez.

55. De violarse la disposición enunciada en el apartado *b)* del artículo 50 de la presente Ley, se tomarán medidas de acuerdo con la legislación aplicable a los actos de violencia contra personas físicas, daños materiales o violación grave de otros derechos.

Capítulo XIV

Disposiciones varias

56. El Gobierno de la Unión de Myanmar podrá en su caso prestar asistencia a las organizaciones sindicales. Ahora bien, se respetará el derecho de éstas a llevar a cabo actividades independientes de conformidad con la legislación.

57. En cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo podrá adoptar los reglamentos, las normas y los decretos necesarios, a reserva de su aprobación por el Gobierno de la Unión, o publicar las notificaciones, ordenanzas, pautas y procedimientos requeridos.

58. Por la presente se deroga la Ley de Sindicatos de 1926.