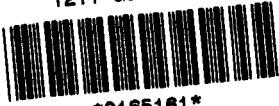


Salles de Lecture

ILO Library
1211 Geneva 22



0165161

INFORME VII

(Suplemento)

Conferencia Internacional del Trabajo

**TRIGÉSIMA PRIMERA REUNIÓN
SAN FRANCISCO, 1948**

**LIBERTAD DE ASOCIACIÓN
Y PROTECCIÓN DEL DERECHO
DE ORGANIZACIÓN**

Séptimo punto del orden del día



GINEBRA

**Oficina Internacional del Trabajo
1948**

48B09/7
span cop.2
supplement

«IMPRIMERIE CENTRALE», GINEBRA (SUIZA)

INTRODUCCIÓN

Este informe suplementario reproduce las respuestas de trece países — Bolivia, Cuba, Chile, Egipto, Grecia, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelandia, Pakistán, Polonia y Uruguay — al cuestionario relativo a la libertad de asociación y protección del derecho de organización. Estas respuestas se recibieron en la Oficina demasiado tarde para incluirlas en el informe original ¹.

Las respuestas que figuran en este informe suplementario se presentan de conformidad con el plan observado en el primer capítulo del informe original. Por ello, las observaciones preliminares o de carácter general que acompañan estas respuestas se reproducen a continuación bajo el título de « Observaciones generales ». Se encontrarán en seguida las respuestas a los puntos 1 a 14, agrupadas de acuerdo con la naturaleza de los problemas.

¹ Conferencia Internacional del Trabajo, 31ª reunión, San Francisco, 1948, Informe VII: *Libertad de asociación y protección del derecho de organización* (Ginebra 1948).

RESPUESTAS DE LOS GOBIERNOS

Observaciones Generales

LUXEMBURGO

De acuerdo con los términos del artículo 26 de la Constitución del Gran Ducado de Luxemburgo, de 17 de octubre de 1868, los luxemburgueses tienen el derecho de asociarse y este derecho no puede subordinarse a ninguna autorización previa. En virtud de esta disposición de carácter fundamental, los empleadores y los trabajadores han podido asociarse libremente desde hace largas décadas, en organizaciones profesionales y sindicales.

Sin embargo, la evolución social verificada entre las dos guerras mundiales reveló la conveniencia de precisar por medio de disposiciones legales el principio de la libertad consagrada en la Carta Constitucional. Demostró, además, la conveniencia de reglamentar legalmente la aplicación de este principio tanto con respecto al reconocimiento de la libertad sindical por el Estado como con respecto al reconocimiento de los sindicatos obreros por los empleadores y sus organizaciones.

El esfuerzo del legislador luxemburgués se manifestó primero mediante la aprobación del convenio internacional concerniente a los derechos de asociación y coalición de los obreros agrícolas. Este convenio fué ratificado por el Gran Ducado mediante la ley del 5 de marzo de 1928.

Posteriormente, se continuó el mismo esfuerzo de una manera más intensa en el terreno de la legislación nacional propiamente dicha, por medio de reformas de principio de gran importancia. En efecto, por medio de un decreto del 23 de enero de 1936, referente a la creación de un Consejo nacional del Trabajo, se estableció un sistema de conciliación que consagró el reconocimiento de los sindicatos obreros por los empleadores, sobre la base de una colaboración paritaria destinada a impedir todos los conflictos colectivos de trabajo. En seguida la ley del 11 de mayo de 1936 relativa a la garantía del derecho de asociación y a la supresión del artículo 310

del Código penal promulgó el reconocimiento legal de los sindicatos.

De esta manera, en consecución de la libertad de trabajo ya inscrita en la legislación luxemburguesa, se ha establecido la libertad sindical por medio de estas reformas de carácter integral. Por ello, el gobierno de Luxemburgo no podría dejar de aprobar la elaboración de una reglamentación internacional pertinente.

En vista del alcance del cuestionario VII de la Oficina, el gobierno de Luxemburgo estimó conveniente escuchar las opiniones tanto de las Cámaras profesionales interesadas como de las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores. Se complace el gobierno en manifestar que todas esas opiniones, tanto de los empleadores como de los trabajadores, son favorables a una reglamentación internacional, de conformidad con los principios recomendados por la Oficina Internacional del Trabajo.

Así, se ve que la Cámara de Comercio, que constituye la representación elegida del patronato de la industria y del comercio, expresó la opinión de que « en el estado actual de nuestra legislación, ninguna razón de peso impide que el Gran Ducado se adhiera, con algunas reservas accesorias, a los principios enunciados en dicho cuestionario ». De igual manera, la Cámara de Oficios, representativa del patronato obrero, aprobó en principio las proposiciones de la Oficina.

Con el apoyo, pues, de todas las organizaciones interesadas, el gobierno de Luxemburgo puede pronunciarse sin titubeo alguno en favor de la adopción de una reglamentación internacional en forma de convenios. Con respecto a las disposiciones de esta reglamentación, el gobierno puede dar una respuesta afirmativa a la mayoría de los puntos formulados a las páginas 15 a 17 del Informe VII, acompañando algunas observaciones pertinentes a las distintas respuestas.

POLONIA

De conformidad con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Preámbulo de la Constitución) y de la Declaración de Filadelfia (capítulos I, II y III), el fin de la Organización es proteger los derechos de los trabajadores ; la estructura particular de la Organización da a los empleadores el derecho de expresar su opinión acerca de las cuestiones que les interesan y de colaborar en la realización de los fines que persigue la Oficina Internacional del Trabajo ; sin embargo, el fin de la Organización no es proteger

los derechos de los empleadores, quienes, además, no están expuestos a peligro alguno.

Esta observación concierne a todos los puntos del cuestionario ; en consecuencia, todas las respuestas se dirigen al problema de la libertad de asociación y protección del derecho de organización considerado en su sentido estricto y auténtico, a saber, la protección del derecho de organización de los trabajadores, dejando a un lado este problema en cuanto concierne a los empleadores.

URUGUAY

El artículo 57 de la Constitución de la República dispone que la ley promoverá la organización de los sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Sobre la materia, en los años 1936 y 1939, y, recientemente, en 1947, el Poder ejecutivo sometió a consideración del Parlamento los respectivos proyectos de ley. Además, como surge de la ley del 12 de noviembre de 1943 núm. 10.449 (Consejos de salarios), ya han sido reconocidos en nuestro medio y para determinados fines los sindicatos de hecho.

I. Oportunidad y forma de una reglamentación internacional

1. *¿ Se considera que la Conferencia debiera adoptar una reglamentación internacional sobre la libertad de asociación y la protección al derecho sindical bajo la forma de uno o varios convenios ?*

2. *En caso de que la respuesta al punto 1 sea afirmativa, ¿ se considera que la Conferencia debiera adoptar dos convenios distintos, uno sobre la libertad de asociación y otro sobre la protección al derecho sindical ?*

BOLIVIA

1. Sí.

2. Dos convenios, por ser la libertad de asociación y la protección al derecho sindical conceptos distintos.

CUBA

1. La Conferencia debe adoptar un convenio que garantice el derecho sindical.

2. Bastaría un solo convenio.

CHILE

1. Sí. La libertad de asociación y la protección del derecho sindical deben ser materia de un convenio internacional, porque tienen el carácter de instituciones fundamentales dentro del derecho del trabajo, y reconociéndolo así, la Conferencia Internacional del Trabajo en su 30ª reunión aprobó la resolución del 11 de julio de 1947 que sirve de antecedente al presente cuestionario.

2. Por tratarse de materias íntimamente ligadas, no parece conveniente tratarlas en convenios distintos.

EGIPTO

1. Sí.

2. Sí.

GRECIA

1. El gobierno helénico opina que la Conferencia Internacional del Trabajo debiera proceder a una reglamentación internacional de la libertad de asociación y la protección al derecho sindical.

2. Estimamos que sería más oportuno reglamentar la cuestión por medio de la adopción de un solo convenio internacional, en vista de que el segundo punto completa el régimen de la libertad de asociación que se propone garantizar de manera explícita. El reconocimiento del principio de la libertad sindical requiere, en nuestro parecer, la garantía de la aplicación estricta del derecho sindical. Y, por ello, estimamos necesario agregar que el principio de la libertad de asociación se reconoce en Grecia en virtud de una disposición consagrada en la Constitución (artículo 11 de la Constitución de 1911), en vigor hoy en día, disposición que reza como sigue: « Los helenos tienen el derecho de asociarse guardando respeto a las leyes del país, las cuales no pueden, en ningún caso, subordinar este derecho a la condición de una autorización previa del Gobierno. »

Las leyes 281/1914 (referente a las asociaciones) y 2151 (referente a los sindicatos profesionales) estipulan las medidas legislativas referentes a las asociaciones y a los sindicatos, y constituyen el texto fundamental de nuestra legislación relativo a las asociaciones profesionales, tal como fué modificada y completada por el Código civil que entró en vigor recientemente (arts. 78-107).

ISLANDIA

1. Sí.
2. Un solo convenio.

ITALIA

1. El gobierno italiano estima que es deseable que se adopte, en forma de convenio, una reglamentación internacional sobre la libertad de asociación y la protección al derecho sindical.

2. En vista de la relación íntima entre ambas cuestiones, y considerando, en particular, que la « protección del derecho sindical » tiende a complementar la garantía de la « libertad de asociación », el gobierno italiano estima que es preferible que la reglamentación sea objeto de un solo convenio.

LUXEMBURGO

1. Debe recomendarse una reglamentación internacional. Es indispensable para asegurar los derechos de los trabajadores en los países de escasa evolución ; pero es de igual utilidad en los otros Estados, para extender y garantizar mejor los derechos ya reconocidos.

2. Parece ser preferible la adopción de dos convenios distintos, con el objeto de dar la claridad deseada a la reglamentación que se contempla.

NORUEGA

1. Sí.
2. Sí.

NUEVA ZELANDIA

1. Sí.

2. Aunque estas dos cuestiones están tan estrechamente ligadas entre sí que sería oportuno tratarlas en un solo convenio, el gobierno neozelandés se pronuncia en favor de la adopción de dos convenios distintos, si este último procedimiento puede facilitar una ratificación general.

PAKISTÁN

1. Sí.
2. Los dos aspectos de la cuestión guardan íntima relación entre sí y deberían incluirse en un solo convenio.

POLONIA

1. Nos declaramos en favor de la adopción de una reglamentación internacional sobre la libertad de asociación y la protección del derecho sindical, en forma de convenio.

2. La Conferencia debiera adoptar un solo convenio; tratar en un convenio de la libertad de asociación sin incluir en él, a la vez, la protección del derecho sindical, sería restarle todo significado práctico.

A. LIBERTAD SINDICAL

II. Constitución de las organizaciones

3. a) *¿ Se considera que sería deseable prever que los empleadores y los trabajadores, sin distinción de ninguna clase, debieran tener el derecho inviolable de constituir las organizaciones de su elección y de afiliarse a ellas sin autorización previa ? ; o bien,*

b) *¿ Se considera que sería preferible enumerar, a título indicativo, las personas que han de beneficiarse de la libertad de asociación y, por lo tanto, prever que los empleadores y los trabajadores públicos y privados sin distinción de ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad o ideas políticas debieran tener el derecho inviolable de constituir las organizaciones de su elección y afiliarse a ellas sin autorización previa ?*

c) *¿ Se considera que sería deseable estipular que el reconocimiento del derecho sindical de los funcionarios mediante la reglamentación internacional no debiera prejuzgar en nada respecto de la cuestión del derecho de huelga de los funcionarios ?*

BOLIVIA

3. a) y b) La ley general del trabajo prohíbe en su artículo 104 la sindicalización de los empleados públicos en Bolivia.

c) Sería indispensable determinar en la reglamentación internacional que el reconocimiento del derecho sindical a los funcionarios de los servicios públicos no implica el reconocimiento del derecho de huelga.

CUBA

3 a) Resulta indispensable que patrones y trabajadores, sin distinción de clase alguna, tengan derecho de constituir organizaciones y pertenecer a las mismas sin autorización previa.

b) No. El derecho de sindicalización debe ser general y absoluto en las relaciones obrero-patronales.

c) Los funcionarios gubernativos están en situación especial, pues el Estado no actúa con ánimo de lucro y tiene, precisamente, que servir de ejemplo en materia de condiciones laborales favorables. Sin embargo, los funcionarios deben estar en libertad para constituir asociaciones sin carácter netamente clasista.

CHILE

3. a), b) y c) Debiera reconocerse a los patrones y trabajadores el derecho inviolable de constituirse en organizaciones y afiliarse a ellas sin distinciones que pudieran estimarse atentatorias contra la libertad de asociación.

Para enunciar ese derecho, sería preferible establecerlo de manera general y no mediante la forma de enumerar a las personas a quienes hubiera de beneficiar, porque una enumeración envuelve el peligro de no ser completa.

Sin perjuicio de lo anterior, y a fin de prevenir que mediante interpretaciones limitativas se crearan excepciones al margen del convenio, podría acentuarse conforme se sugiere en la Introducción al cuestionario, página 8, que el goce del derecho de asociación no estará sujeto a discriminaciones de ninguna naturaleza en cuanto a ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad u opiniones políticas.

En cuanto a los funcionarios públicos, debiera conferírseles la facultad de organizarse gremialmente en ejercicio del derecho de asociación sancionado por las constituciones de los Estados democráticos, pero sin que tales asociaciones pudieran ejercer el derecho de huelga, el cual es inconveniente hacerlo extensivo a ciertos empleados atendida la naturaleza de las funciones que cumplen, que no admiten suspensiones o interrupciones.

EGIPTO

3. a) No.

b) No.

c) No. El Código penal prohíbe a los funcionarios en Egipto ir a la huelga.

GRECIA

3 a) y b) Estimamos que es necesario prever que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben tener el derecho inviolable de constituir organizaciones que velen por los intereses profesionales y económicos de sus afiliados, sin distinción de ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad o ideas políticas, que deben funcionar dentro de los límites de las leyes nacionales y sin autorización previa de las autoridades administrativas.

c) Lo que precede debe aplicarse a todas las categorías de trabajadores, con excepción de los funcionarios o agentes de los servicios públicos, respecto a los cuales debería estipularse que aun en el caso en que ellos hayan adquirido el derecho de constituir asociaciones, no debieran perjudicar en nada respecto de la cuestión de su derecho de huelga.

Debería separarse esta cuestión para ser reglamentada por las autoridades y legislación de cada país. Estimamos que aun una disposición de un convenio internacional que reconozca el derecho de huelga de los funcionarios tendría por efecto entorpecer la ratificación de dicho convenio por varios Estados.

ISLANDIA

3. a) Sí.

b) Sí.

c) Estimamos que es bueno establecer una distinción relativa al derecho de huelga de los trabajadores del servicio público y de los funcionarios ; aunque consideramos que su derecho de organización debiera reconocerse íntegramente, pensamos que por razones de orden público su derecho de huelga debería quedar restringido. En Islandia los trabajadores de los servicios públicos y los funcionarios no tienen el derecho de huelga.

ITALIA

3. a) El gobierno italiano estima que el derecho de constituir organizaciones debe afirmarse de la manera más amplia posible y, por lo tanto, la fórmula que figura bajo la letra a) le parece la más apropiada.

c) Sea cual fuera la fórmula que predomine, el gobierno de Italia estima que no es deseable estipular que el reconocimiento del derecho sindical de los funcionarios no debiera prejuzgar en nada respecto de la cuestión del derecho de huelga de los funcionarios. Esto parece en efecto ser la mejor manera de no prejuzgar la cuestión y de no deformar, mencionándolo, el concepto de libertad de asociación sindical que tiene un fundamento independiente de esta cuestión.

LUXEMBURGO

3. a) En principio el derecho de asociación debe ser general.

b) En la práctica, una enumeración a título indicativo parece preferible y deberá extenderse igualmente a las opiniones políticas. Por otra parte, una reglamentación especial sería conveniente para los trabajadores jóvenes menores de 18 años.

c) El reconocimiento del derecho sindical de los funcionarios por la reglamentación internacional no debiera prejuzgar en nada respecto de la cuestión del derecho de huelga de los funcionarios.

NORUEGA

3. a) Sí.

b) —

c) Desde el punto de vista de Noruega, la cuestión del derecho de huelga debe separarse por completo de la cuestión de libertad de asociación. Se estima que el derecho de huelga no solamente de los funcionarios, sino de todos los trabajadores, no tiene relación con la cuestión de la libertad de asociación. En Noruega, donde la libertad sindical siempre se ha reconocido (excepto durante el período de la ocupación alemana, 1940-1945), se ha observado en ciertas ocasiones un sistema de arbitraje obligatorio, sistema que actualmente se encuentra en vigor para los conflictos del trabajo. La cuestión del derecho de huelga debiera considerarse cuando se trate de un convenio referente a la conciliación y arbitraje.

NUEVA ZELANDIA

3. a) Sí. Pero se estima deseable tomar medidas para evitar la multiplicidad de organizaciones.

b) Sí.

PAKISTÁN

3. a) Sí.

c) Sí, pero el reconocimiento del derecho sindical de los funcionarios no debiera implicar que comprende el derecho de huelga.

POLONIA

3. a) y b) Nosotros nos declaramos en favor de la alternativa b).

c) Sí. La evolución de la legislación tiende a acercar el estatuto de los trabajadores y el de los funcionarios. El derecho de huelga no puede constituir una excepción.

III. Funcionamiento de las organizaciones

4. a) *¿ Se considera que sería deseable prever que las organizaciones de empleadores y de trabajadores debieran tener el derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, de organizar sus actividades y formular sus programas de acción ?*

b) *¿ Se considera que sería deseable prever además que las autoridades públicas debieran abstenerse de una intervención susceptible de limitar ese derecho o de entorpecer su ejercicio legal ?*

BOLIVIA

4. a) Sí, siempre con sujeción a las leyes y reglamentos del país.

b) Sí, exceptuando la fiscalización de su movimiento económico, a fin de evitar malversaciones, por los servicios de inspección del trabajo. La legislación boliviana así lo prevé.

CUBA

4 a) Es corolario indispensable del derecho organizativo formular libremente los estatutos y reglamentos, sin otras limitaciones impuestas por las leyes.

b) La intervención de las autoridades tiene que limitarse a velar por la integridad de los estatutos, la voluntad de la mayoría de los afiliados y de los preceptos legales pertinentes.

CHILE

4. a) Sería aconsejable establecer que las entidades de que se trata se conformaran en su organización, estatutos y programa de acción a la legislación interna de cada Estado, bajo las garantías indicadas en la respuesta a la pregunta precedente.

b) La intervención de las autoridades públicas debiera limitarse a velar porque las organizaciones en referencia cumplieran los preceptos legales relativos a su creación y funcionamiento.

EGIPTO

4. a) No.

b) No.

GRECIA

4. a) Estimamos que las organizaciones de empleadores y de trabajadores debieran tener el derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, de organizar sus actividades y formular su programa de acción en completa libertad y sin intervención de las autoridades.

Sin embargo, los tribunales siempre debieran tener la facultad de pronunciarse, dado el caso, sobre la legalidad de sus actos.

ISLANDIA

4. a) Sí.

b) Sí.

ITALIA

4. a) A fin de completar las garantías relativas a la constitución de las organizaciones mediante la garantía del libre funcionamiento de los sindicatos, el gobierno italiano estima deseable prever que las organizaciones de empleadores y de trabajadores debieran tener el derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, organizar sus actividades y formular su programa de acción.

b) El gobierno italiano estima deseable prever además que las autoridades debieran abstenerse de toda intervención susceptible de limitar ese derecho o entorpecer su ejercicio legal, entendiéndose por ello que las organizaciones tienen la obligación, como es natural, de respetar las leyes generales y constitucionales.

LUXEMBURGO

4. a) Sí.

b) La reglamentación contemplada debe prohibir toda acción restrictiva de parte de las autoridades públicas, excepto en caso de interés público general.

NORUEGA

4. a) Sí.

b) Sí.

NUEVA ZELANDIA

4. a) Sí. Con ciertos propósitos determinados, a saber, los propósitos profesionales.

b) Sí.

PAKISTÁN

4. a) Sí, siempre que los métodos observados se conformen a la legislación nacional del país.

b) Sí.

POLONIA

4. a) Sí.

b) Sí.

IV. Disolución y suspensión de las organizaciones

5. *¿ Se considera que sería deseable estipular que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no debieran estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa ?*

BOLIVIA

5. No. La legislación boliviana admite la disolución de los sindicatos por vía administrativa, en los siguientes casos : 1) cuando se comprueba la violación de la Ley general del Trabajo, de su Reglamento, o bien de sus estatutos sociales ; 2) cuando se hubiere mantenido un receso por más de un año.

CUBA

5. La suspensión temporal debe ser una facultad administrativa, sujeta a confirmación judicial o de los tribunales.

CHILE

5. El Código del trabajo de nuestro país, en sus artículos 399 y 412 faculta al Presidente de la República para disolver los sindicatos mediante la dictación de un decreto en los casos que las mismas disposiciones señalan. Convendría reservar la decisión de este punto a lo que determina la legislación interna de cada Estado.

EGIPTO

5. No.

GRECIA

5. Estimamos que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no debieran estar sujetas a disolución o a suspensión por vía administrativa. Sin embargo, la autoridad judicial debiera tener la facultad de disolución o suspensión de la actividad de la organización. Este principio se encuentra en vigor en Grecia de conformidad con las leyes nacionales, así como, creemos nosotros, en otros Estados, en vista de que la autoridad judicial es independiente y no se interesa sino en el respeto a las leyes y a su aplicación integral.

ISLANDIA

5. Sí. En Islandia no se permite proceder a tal disolución o suspensión a menos que sea por vía judicial.

ITALIA

5. El gobierno italiano estima deseable estipular que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no debieran estar sujetas a disolución o a suspensión por vía administrativa.

LUXEMBURGO

5. Sí. La disolución o la suspensión de las organizaciones por vía administrativa, de hecho, nulificaría la libertad sindical. Podría contemplarse una disolución o una suspensión únicamente en el caso del interés público general.

NORUEGA

5. Sí.

NUEVA ZELANDIA

5. Sí.

PAKISTÁN

5. Sí, pero si esas organizaciones no se conforman a las disposiciones de la legislación nacional referentes a la constitución y al funcionamiento de esas organizaciones, la autoridad administrativa debiera estar facultada para tomar medidas en contra de esas organizaciones, de la manera prevista por la legislación.

POLONIA

5. Sí.

V. Federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores

6. *¿ Se considera que sería deseable prever que las organizaciones de empleadores y trabajadores debieran tener el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores ?*

BOLIVIA

6. Sí. Es una práctica establecida.

CUBA

6. El desarrollo lógico del movimiento sindical lleva, en línea ascendente, del sindicato de empresa al de oficio, de la federación a la confederación, y de ahí a la organización y colaboración internacionales.

CHILE

6. Sí, porque el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores no es sino aplicación del derecho de asociación profesional, tanto en lo nacional como en lo internacional.

EGIPTO

6. Sí, en lo que concierne a las federaciones; no en lo que respecta a lo demás.

GRECIA

6. Estimamos que la reglamentación debe prever que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores sin previa autorización de las autoridades.

Grecia siempre ha respetado este principio que es el complemento necesario de un sistema de libertad sindical absoluta.

ISLANDIA

6. Sí.

ITALIA

6. A la vez que estimamos que los términos amplios de la fórmula prevista en el punto II pueden hacer que parezca inútil una disposición que prevea el derecho de constituir federaciones y confederaciones, el gobierno italiano estima, sin embargo, deseable mencionarlo.

En todo caso, parece necesario prever el derecho de las organizaciones de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores.

LUXEMBURGO

6. El derecho de constituir organismos centrales es indispensable para asegurar eficazmente el ejercicio de la libertad sindical, en el plano nacional y en el internacional.

NORUEGA

6. Sí.

NUEVA ZELANDIA

6. Sí.

PAKISTÁN

6. Sí.

POLONIA

6. Sí.

VI. Garantías relativas a las federaciones y confederaciones

7. *¿ Se considera que sería deseable prever que las garantías relativas a la constitución, funcionamiento, disolución y suspensión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que se refieren los puntos 3, 4 y 5 de este cuestionario, debieran aplicarse a las federaciones y confederaciones de empleadores y de trabajadores ?*

BOLIVIA

7. Sí. Exceptuando las observaciones hechas al punto 5 del párrafo IV.

CUBA

7. Las federaciones y confederaciones deben tener los mismos derechos y obligaciones que los sindicatos.

CHILE

7. Por la razón indicada en el número anterior, las federaciones y confederaciones aludidas debieran gozar de las garantías a que se refieren los puntos 3, 4 y 5 del cuestionario, en lo tocante a su constitución, funcionamiento, disolución y suspensión.

EGIPTO

7. No.

GRECIA

7. Opinamos que lo que se indica más arriba respecto a las organizaciones de empleadores y de trabajadores debe aplicarse a las federaciones y confederaciones de empleadores y de trabajadores.

Las federaciones y confederaciones constituyen la extensión natural del sindicato, como institución de gran utilidad para lograr los fines y propósitos del sindicalismo.

ISLANDIA

7. Sí.

ITALIA

7. El gobierno italiano estima que es deseable prever que las garantías relativas a la constitución, funcionamiento, disolución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que se

refieren los puntos 3, 4 y 5, debieran aplicarse a las federaciones y confederaciones de empleadores y de trabajadores.

LUXEMBURGO

7. Sí. No hay motivo para hacer excepciones.

NORUEGA

7. Sí.

NUEVA ZELANDIA

7. Sí.

PAKISTÁN

7. Sí.

POLONIA

7. Sí.

VII. Personalidad jurídica de las organizaciones

8. *¿ Se considera que sería deseable prever que la adquisición de la personalidad jurídica de parte de las organizaciones de empleadores y trabajadores no debiera estar subordinada a condiciones susceptibles de entorpecer la libertad de asociación definida más arriba ?*

BOLIVIA

8. La adquisición de personalidad jurídica en Bolivia está condicionada por la ley : 1) no podrá constituirse una asociación gremial o profesional de menos de 25 trabajadores ; 2) no podrá constituirse un sindicato de empresa con menos del 50 por ciento de los trabajadores.

CUBA

8. La personalidad jurídica tiene que depender únicamente de la posesión de requisitos legales preestablecidos, sin entorpecimientos, dilaciones o interpretaciones por las autoridades.

CHILE

8. La adquisición de la personalidad jurídica de parte de estas organizaciones no debiera estar subordinada a condiciones que importaran limitaciones al principio de la libertad de asociación, no aceptadas en los números que preceden.

EGIPTO

8. No.

GRECIA

8. Estimamos que el reconocimiento y la garantía del derecho sindical de los empleadores y de los trabajadores, admitido por nosotros, implican necesariamente la adquisición de la personalidad jurídica de parte de las organizaciones profesionales sin que eso se haga bajo condiciones susceptibles de entorpecer la libertad sindical.

ISLANDIA

8. Sí.

ITALIA

8. El gobierno de Italia estima deseable estipular que la adquisición de la personalidad jurídica de parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores no debiera estar subordinada a condiciones susceptibles de entorpecer la libertad sindical, tal como se define más arriba. Señala a este propósito que la Constitución de la República Italiana dispone que el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones sindicales está subordinado a la condición de que sus estatutos les den una organización interna de carácter democrático.

LUXEMBURGO

8. La adquisición de la personalidad jurídica de parte de las organizaciones no debe estar subordinada a ninguna restricción susceptible de entorpecer la libertad sindical. El reconocimiento de las organizaciones sindicales de parte del Estado implica lógicamente que esas organizaciones pueden ejercer los derechos reconocidos sin entorpecimiento alguno jurídico o administrativo.

NORUEGA

8. Sí.

NUEVA ZELANDIA

8. Sí, con la reserva de las observaciones hechas en el punto 4 a).

PAKISTÁN

8. Sí.

POLONIA

8. Sí.

VIII. Responsabilidades de las organizaciones

9. a) *¿ Se considera que sería oportuno estipular en la reglamentación internacional sobre la libertad de asociación, que la adquisición y el ejercicio del derecho previsto más arriba no debieran tener como consecuencia el eximir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de sus respectivas responsabilidades y obligaciones ? o bien,*

b) *¿ Se considera que sería preferible reservar una cláusula de tal naturaleza para su inclusión en una reglamentación internacional sobre los convenios colectivos o sobre la conciliación y el arbitraje ?*

BOLIVIA

9. a) Sí.

- b) No.

CUBA

9. a) Las organizaciones de patrones y trabajadores, por la fuerza e intereses que representan, llevan implícita una responsabilidad colectiva mayor, tanto en el orden civil como en el penal.

CHILE

9. a) y b) De acuerdo con los principios generales del derecho, la responsabilidad es inherente a la calidad de persona ; toda persona responde por sus propios actos, salvo los incapaces, por quienes responden, en determinadas circunstancias, las personas a cuyo cargo estén.

Las asociaciones de que se trata deben constituirse como perso-

nas jurídicas y, como tales, son sujetos de derechos y obligaciones y les asiste responsabilidad por sus actos válidamente efectuados o por las infracciones en que incurran. En consecuencia, en ningún caso las garantías que protejan la libertad de asociación pueden tener el alcance de exonerar de la responsabilidad a las organizaciones de empleadores y de trabajadores por los actos u omisiones de ellas que comprometan su responsabilidad, según los principios ya mencionados.

Dicha responsabilidad no reconoce como antecedente única o exclusivamente los convenios colectivos o las normas que rigen el ejercicio del derecho de coalición y huelga, pues también puede verse afectado por obligaciones de otras fuentes. Lo anterior ciertamente no excluye que una reglamentación internacional sobre convenios colectivos o sobre conciliación y arbitraje será la más adecuada para precisar las responsabilidades de las organizaciones sindicales, relacionadas con tales materias.

EGIPTO

- 9. a) No.
- b) Sí.

GRECIA

9. a) Estimamos que la adquisición y el ejercicio del derecho previsto más arriba no deben, en ningún caso, tener como consecuencia el eximir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de sus respectivas responsabilidades y obligaciones, las cuales debe mencionar el convenio internacional proyectado. Estas responsabilidades y obligaciones deben establecerse en la legislación de cada país y deben juzgarlas los tribunales.

ISLANDIA

9. a) Estimamos que es esencial que todas las organizaciones lícitas obedezcan a las leyes en vigor y que dichas organizaciones acepten la plena responsabilidad de sus actos y de las obligaciones que asuman.

- b) Sí.

ITALIA

9. b) El gobierno italiano estima que sería preferible reservar la cláusula referente a las responsabilidades y obligaciones respec-

tivas de las organizaciones sindicales, para su inclusión en una reglamentación internacional sobre los convenios colectivos o sobre la conciliación y el arbitraje.

LUXEMBURGO

9. a) Una cláusula de responsabilidades es necesaria. Pero ésta debe encontrar su lugar más bien en una reglamentación internacional sobre los convenios colectivos o sobre la conciliación y el arbitraje, según la fórmula en el punto b).

NORUEGA

9. a) El reconocimiento de la libertad sindical no comporta ninguna modificación en las responsabilidades y obligaciones que incumben a los miembros de una asociación o de una organización cualquiera. En Noruega, donde la libertad sindical siempre se ha reconocido, las organizaciones son, por lo tanto, completamente responsables de los actos que efectúan contra la ley. A este respecto se puede hacer referencia al « Boycott Act » que se adoptó en diciembre de 1947. Esta ley impone responsabilidades y obligaciones a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a las demás organizaciones. Si no se tiene la intención de definir las condiciones de las responsabilidades, no hay objeción alguna a que estas cuestiones se examinen cuando se trate la cuestión de un convenio sobre la conciliación y el arbitraje.

NUEVA ZELANDIA

9. a) Sí.

PAKISTÁN

9. a) Sí.

POLONIA

9. a) y b) Nos declaramos en favor de la alternativa b).

B. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ORGANIZACIÓN

IX. Garantía de ejercicio del derecho sindical

10. *¿ Se considera que la reglamentación internacional debiera garantizar el ejercicio del derecho sindical ?*

11. *En caso afirmativo, ¿ se considera que la protección del derecho sindical podría ser asegurada en forma efectiva mediante acuerdos mutuos entre empleadores y trabajadores organizados ?*

12. *¿ Se considera que, a falta de una garantía plena y efectiva mediante acuerdos mutuos, debieran tomarse medidas adecuadas a fin de proteger el ejercicio del derecho sindical contra todo acto de intimidación, de presión o de restricción, cualquiera que sea su procedencia ?*

BOLIVIA

10. Sí.

11. Sí.

12. La legislación boliviana así lo prevé.

CUBA

10. Sí. El convenio tiene que garantizar el derecho sindical.

11. La protección de ese derecho tiene que estar garantizada por el Estado, a través de la Constitución y las leyes, para que patrones y trabajadores organizados las lleven a la práctica con todas sus implicaciones.

12. Las propias legislaciones nacionales debieran proteger el derecho sindical contra cualesquier actos de presión, restricción o intimidación.

CHILE

10. Sí, porque de nada sirve tener un derecho si no está protegido su ejercicio.

11 y 12. El ejercicio del derecho sindical debe estar protegido por la ley, porque la protección basada en el acuerdo de las partes sería insuficiente.

EGIPTO

10. Sí. Dentro de los límites prescritos tanto por la ley núm. 85 de 1942, referente a los sindicatos obreros, como por la ley núm. 73 de 1947, referente a las Cámaras industriales.

11. Sí, siempre dentro de los límites de las leyes mencionadas más arriba.

12. El Código penal, la ley núm. 85 de 1942 y la ley núm. 73 de 1947 rigen la materia.

GRECIA

10. Sí. Estimamos que es indispensable que la reglamentación internacional garantice el ejercicio del derecho sindical.

11 y 12. La protección del derecho sindical, por vía de acuerdos mutuos, no siempre sería posible en nuestro país, donde desde hace largo tiempo esta protección se asegura por vía legislativa.

Sin embargo, la reglamentación internacional proyectada debiera prever también semejante sistema de garantía si así conviene a la práctica de ciertos países. Nosotros opinamos igualmente que debieran tomarse todas las medidas indicadas para proteger el ejercicio del derecho sindical contra todo acto de intimidación, presión o restricción, cualquiera que sea su procedencia.

ISLANDIA

10. Sí.

11 y 12. Estimamos que la legislación es el único medio práctico para asegurar el respeto a la libertad sindical. La Constitución de la República contiene una disposición en ese sentido y la legislación del trabajo, en sus disposiciones relativas a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores, reglamenta las obligaciones mutuas de estas asociaciones, en relación con los conflictos referentes a salarios y a condiciones de trabajo. Esta legislación ha dado resultados satisfactorios.

ITALIA

10. El gobierno italiano estima que es deseable que la reglamentación internacional garantice el ejercicio del derecho sindical aunque ello deba limitarse a una simple afirmación de principio.

11. El gobierno italiano estima, de manera general, que la protección del derecho sindical podría asegurarse en forma efectiva mediante acuerdos mutuos entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

12. En ausencia de semejante acuerdo o a falta de una garantía plena y efectiva mediante tales acuerdos, debieran tomarse medidas adecuadas a fin de proteger el ejercicio del derecho sindical contra todo acto de intimidación, de presión o de restricción, cualquiera que sea su procedencia.

LUXEMBURGO

10. Sí.

11. Deben estipularse en los contratos colectivos garantías relativas al ejercicio del derecho sindical. Sin embargo, los acuerdos mutuos entre empleadores y trabajadores no son suficientes para asegurar la protección del derecho sindical con toda la eficacia deseada.

12. La respuesta al punto 11 implica la necesidad de medidas legales apropiadas a fin de proteger el ejercicio del derecho sindical contra todo acto de intimidación, de presión o de restricción. Sin garantías apropiadas, el convenio no tendría casi ningún valor y hay motivo para prever sanciones.

NORUEGA

10. Sí.

11. Sí.

12. Sí.

NUEVA ZELANDIA

10. Sí.

11. Sí.

12. Sí.

PAKISTÁN

10 - 12. Sí.

POLONIA

10 - 12. En nuestra opinión, la protección del derecho sindical no puede efectuarse de manera efectiva sino mediante una

reglamentación legal. Los derechos de este género no pueden garantizarse mediante acuerdo privado ; es necesario prever en la ley la garantía de una protección efectiva del derecho sindical contra todo acto de intimidación, de presión o de restricción, cualquiera que sea su procedencia.

X. Institución de organismos encargados de asegurar el respeto del derecho sindical

13. *¿ Se considera que la reglamentación internacional debiera comprender la obligación de instituir organismos adecuados para asegurar el respeto del derecho sindical ?*

BOLIVIA

13. Sí, las inspecciones del trabajo.

CUBA

13. No parece necesario crear ningún organismo nuevo, pues si las autoridades administrativas y judiciales no bastaran para salvaguardar el derecho sindical, cualquier otro esfuerzo en ese sentido resultaría fallido.

CHILE

13. Sí, reservando a la legislación nacional la determinación de la fisonomía y atribuciones de estos organismos.

EGIPTO

13. Sí, el Departamento de sindicatos en la administración del trabajo tiene este encargo.

GRECIA

13. Cada vez que surge una duda o una cuestión cualquiera con relación al respeto de las libertades sindicales que están, como se dijo más arriba, garantizadas por nuestra Constitución, el propio gobierno helénico ha solicitado la encuesta y la comprobación

de los hechos por representantes de países extranjeros u organizaciones internacionales que pueden proceder a esclarecer la verdad. Nosotros nos limitamos a recordar que el gobierno helénico recientemente invitó a la Oficina Internacional del Trabajo a enviar una misión para estudiar nuestra legislación obrera.

Por otra parte, la Confederación General del Trabajo de Grecia, desde la proclamación del Congreso obrero panhelénico, el 28 de marzo de 1948, con el objeto de proceder a la elección de un comité ejecutivo, invitó con el carácter de observadores a representantes, tanto de la Oficina Internacional del Trabajo, como de organizaciones sindicales de los Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia.

Creemos, sin embargo, que la creación de un organismo internacional adecuado para controlar la aplicación del principio de libertad sindical evocaría la necesidad, ya de una intervención directa, ya de una intervención por medio de la Oficina Internacional del Trabajo en los asuntos internos de los Estados, lo que creemos nosotros no sería del agrado de la Oficina misma.

ISLANDIA

13. Sí. El punto capital para asegurar el respeto de la libertad sindical es evidentemente que el derecho de organización no se restrinja y que las organizaciones, ellas mismas, sean conscientes de sus responsabilidades sociales. En Islandia, las asociaciones, tanto de trabajadores como de empleadores están protegidas por la legislación del trabajo y por un tribunal, la Corte social, que tiene facultad de decisión en los conflictos que surgen entre las partes, sin desempeñar, sin embargo, la función de una corte de arbitraje en los conflictos referentes a salarios.

ITALIA

13. El gobierno italiano estima que la reglamentación internacional debería incluir la obligación de instituir organismos encargados de asegurar el respeto del derecho sindical.

LUXEMBURGO

13. La reglamentación internacional debiera obligar a cada Estado a instituir organismos adecuados para asegurar el respeto del derecho sindical. Esta misión de inspección y control podrá

confiarse a la inspección del trabajo. En caso de contravenciones debidamente comprobadas, las instancias judiciales encargadas de asegurar el respeto de las leyes deberían intervenir de conformidad con las disposiciones de la respectiva legislación nacional. Desde el punto de vista internacional, la aplicación de los convenios es materia que cae dentro de la competencia constitucional del Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

NORUEGA

13. Se entiende que aquí no se refiere a las organizaciones internacionales destinadas a asegurar el respeto del derecho sindical. En cuanto a la cuestión de la institución de organismos nacionales con tal fin, se estima que la inclusión en el convenio de una disposición en ese sentido tendría poca utilidad. Cuando existe una situación análoga a la de Noruega, tal disposición será superflua ; y en el caso de cualquier gobierno que no se sienta dispuesto — a pesar de la ratificación del convenio por su país — a estimular la actividad de las organizaciones, siempre le sería fácil a tal gobierno entorpecer la labor de esos organismos de inspección.

NUEVA ZELANDIA

13. Sí.

PAKISTÁN

13. Sí, cuando se considere necesario.

POLONIA

13. Sí.

14. *¿ Hay alguna propuesta o sugerión que hacer sobre cualquier punto relativo a las cuestiones de libertad de asociación y protección del derecho sindical, que no haya sido mencionado en el presente cuestionario ?*

BOLIVIA

14. La protección del derecho sindical debiera ser desde el reconocimiento de la personalidad jurídica por parte del Estado, pues, en la práctica, sucede que organizaciones apócrifas se atribuyen la representación sindical para plantear conflictos de difícil solución y con fines políticos.

CUBA

14. Hay que combinar los sistemas de libertad sindical, de garantías colectivas, con los de respeto a la voluntad individual de los trabajadores. De ahí que la sindicalización tenga que ser voluntaria sin coacción para quien no desee afiliarse, y que todos los trabajadores deban gozar por igual de los beneficios del contrato colectivo sin listas de exclusión.

EGIPTO

14. Por razones de orden puramente democrático, las disposiciones de la ley núm. 85 de 1942 referente a los sindicatos obreros incluyendo las restricciones que comprenden, son indispensables actualmente. No sería posible antes de que hayan transcurrido varios años ir más adelante hacia la adopción de los puntos estipulados en el cuestionario. Lo mismo es cierto con respecto a las organizaciones de empleadores, las cuales reglamenta la ley núm. 73 decretada en julio de 1947.

LUXEMBURGO

14. Tal vez sería conveniente que la Oficina Internacional del Trabajo considere la elaboración de un estatuto jurídico internacional aplicable a todos los sindicatos de los países signatarios del convenio referente a la libertad de asociación.

NORUEGA

14. En cuanto a la cuestión de saber si un empleador tiene el derecho de exigir que, sin perjuicio del principio de la libertad de asociación, las personas que ocupan un puesto directivo o de confianza no estén afiliadas a los mismos sindicatos o a las mismas federaciones a que pertenezcan las personas que trabajen bajo las órdenes de las primera, se estima que el convenio no pone obstáculo alguno al examen de esta cuestión por cada país.

PAKISTÁN

14. Debería entenderse expresamente que este convenio que declara el derecho sindical de los empleados y de los trabajadores, se refiere exclusivamente a cuestiones sindicales y a las relaciones obrero-patronales, y no se refiere a otras actividades tanto de las organizaciones de empleadores como a las de trabajadores.

