

250.º INFORME

INTRODUCCION

1. El Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración en su 117.ª reunión (noviembre de 1951), se ha reunido en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, los días 23, 24 y 26 de febrero de 1987 bajo la presidencia del Sr. Ago, ex Presidente del Consejo de Administración.

2. Se encuentran en instancia ante el Comité, por una parte, una queja sobre violación de la libertad sindical en Francia, presentada por la Unión Internacional Sindical de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Piel (caso núm. 1364), y, por otra, una reclamación presentada por la Confederación General del Trabajo (CGT), en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT alegando el incumplimiento por el Gobierno de Francia de los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

3. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 5 de agosto de 1986 y 16 de enero de 1987.

Caso núm. 1364

RECLAMACION CONTRA EL GOBIERNO DE FRANCIA PRESENTADA EN VIRTUD DEL ARTICULO 24 DE LA CONSTITUCION DE LA OIT POR LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

QUEJA CONTRA EL GOBIERNO DE FRANCIA PRESENTADA POR LA UNION INTERNACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL TEXTIL, VESTIDO, CUERO Y PIELES

4. En una carta de fecha 18 de febrero de 1986, la Confederación General del Trabajo (CGT), invocando el artículo 24 de la Constitución de la OIT, presentó una reclamación alegando el incumplimiento por el

IV. Atentados contra el derecho de negociación colectiva

135. La CGT critica los poderes ministeriales de extensión de los convenios colectivos cuando éstos no están firmados por la mayoría de las organizaciones sindicales representativas. El Gobierno explica a este respecto que las ordenanzas de extensión son dictadas por el Ministro de Trabajo previa opinión motivada de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva. Además, cuando el texto no ha sido firmado por la totalidad de las organizaciones más representativas interesadas, el Ministro de Trabajo puede consultar nuevamente a la Comisión. Por último, la extensión supone la firma previa por una organización representativa de asalariados.

136. En casos anteriores, el Comité ha estimado que la extensión de un convenio colectivo a todo un sector de actividad contra la opinión de la organización mayoritaria de la categoría de trabajadores a que se destina el convenio ampliado corre el riesgo de limitar el derecho de negociación voluntaria de una organización mayoritaria. En efecto, tal sistema podría permitir la extensión de convenios en los que algunas de sus disposiciones signifiquen un deterioro de las condiciones del trabajo de los trabajadores de esta categoría profesional. [Ver en especial 217.º informe, caso núm. 1087 (Portugal), párrafo 223.]

137. En el presente asunto, sin embargo, el Comité observa que la legislación contiene ciertas cláusulas de salvaguardia, porque la extensión supone la consulta previa de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva y la firma de una organización representativa de asalariados. En estas condiciones, dado que además la legislación fija criterios objetivos para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales, el Comité considera en consecuencia que este aspecto de la reclamación no requiere un examen más detenido.

V. Medidas de represión contra el ejercicio del derecho de huelga

138. Los alegatos se refieren a atentados contra el derecho de huelga resultantes en especial del recurso abusivo a procedimientos judiciales en las empresas nacionalizadas y privadas, de la expulsión de huelguistas y del recurso a la subcontratación o a los contratos interinos para reemplazar a los huelguistas.

139. Observando que el derecho de huelga no es mencionado en los Convenios núms. 87 y 98, el Gobierno indica que este derecho está reconocido en el Preámbulo de la Constitución, el cual dispone que este derecho se ejerce con arreglo a las leyes que lo reglamentan. El Consejo de Estado precisó al respecto que este derecho, como todo otro derecho, debe limitarse con miras a evitar un uso abusivo o contrario a las necesidades del orden público. Además, el Tribunal de Casación

estimó en un fallo de noviembre de 1982 citado por la CGT que los sindicatos deberían ser declarados responsables de los actos en los cuales participaron efectivamente, cuando estos actos son constitutivos de infracciones penales y no pueden asimilarse al ejercicio normal del derecho de huelga.

140. Como lo ha recalcado repetidas veces, el Comité estima que el recurso a la huelga es un medio legítimo de defensa de los intereses de los trabajadores. [Véase, por ejemplo, el 244.º informe, caso núm. 1270 (Brasil), párrafo 225.] Corresponde al Comité examinar si los hechos alegados vulneran indebidamente el ejercicio del derecho de huelga.

141. El Comité comprueba que las condenas de huelguistas o de sindicatos con ocasión de huelgas a las cuales hace referencia la organización querellante han sido pronunciadas por tribunales en casos de actos ilegales, como por ejemplo actos violentos, secuestro, delitos, restricciones a la libre circulación de personas y de bienes, etc. Asimismo, la expulsión de huelguistas que ocupan un lugar de trabajo no se realiza sino bajo ciertas garantías y en los casos en los cuales se entorpece el trabajo de los no huelguistas. El Comité, considerando que el recurso a la huelga no es legítimo sino cuando se ejerce de manera pacífica y sin intimidación o coacción física, estima por consiguiente que estos aspectos de la reclamación no requieren un examen más detenido.

142. En cuanto al reemplazo de huelguistas por una mano de obra temporal, el Comité toma nota de que no puede recurrirse a los asalariados de empresas de trabajo temporal en los términos de la ley de 25 de julio de 1985. El Comité observa asimismo que en virtud de una ordenanza de agosto de 1986, el contrato de trabajo de duración determinada no puede tener por objeto reemplazar a un asalariado cuyo contrato de trabajo ha sido suspendido como consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo. Por consiguiente, el Comité considera que este aspecto del caso no requiere un examen más detenido.

Recomendación del Comité

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

- a) En lo que atañe a la supresión de facilidades que habían sido concedidas a las organizaciones sindicales en materia de locales sindicales y medios de acción, si bien los hechos alegados no constituyen una violación del Convenio, el Comité pide a las autoridades competentes, a fin de evitar consecuencias perjudiciales para las organizaciones sindicales, que se esfuerce, cuando no sea posible mantener a las organizaciones sindicales en sus locales, por contemplar soluciones de reemplazo