



Consejo de Administración

315.ª reunión, Ginebra, 15 de junio de 2012

GB.315/INS/3

Sección Institucional

INS

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

364.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

	Párrafos
Introducción	1-81
<i>Caso núm. 2847 (Argentina): Informe definitivo</i>	
Quejas contra el Gobierno de Argentina presentadas por la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina (FESPROSA) y la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP)	82-106
Conclusiones del Comité	103-105
Recomendación del Comité.....	106
<i>Caso núm. 2865 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA).....	107-163
Conclusiones del Comité	158-162
Recomendación del Comité.....	163
<i>Caso núm. 2873 (Argentina): Informe definitivo</i>	
Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por el Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación de la provincia de Mendoza (SUTE) y la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA)	164-211
Conclusiones del Comité	207-210
Recomendación del Comité.....	211

Caso núm. 2881 (Argentina): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y la Federación Judicial Argentina (FJA).....	212-231
Conclusiones del Comité	226-230
Recomendación del Comité.....	231

Caso núm. 2882 (Bahrein): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Bahrein presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	232-308
Conclusiones del Comité	286-307
Recomendaciones del Comité	308

Anexo. Acuerdo tripartito sobre las cuestiones planteadas en el marco de la queja relativa al incumplimiento por Bahrein del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) presentada por varios delegados a la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Caso núm. 2765 (Bangladesh): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Bangladesh presentada por el Sindicato Cha-Sramik de Bangladesh (BCSU)	309-317
Conclusiones del Comité	314-316
Recomendaciones del Comité	317

Caso núm. 2739 (Brasil): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Brasil presentada 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.....	318-334
Conclusiones del Comité	330-333
Recomendaciones del Comité	334

Caso núm. 2821 (Canadá): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Canadá presentada por la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN).....	335-390
Conclusiones del Comité	373-389
Recomendación del Comité.....	390

Anexo. Extractos de la Ley sobre el Control de los Gastos, L.C. 2009, capítulo 2, art. 393

Caso núm. 2848 (Canadá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Canadá presentada por el Sindicato de Trabajadores de Correos del Canadá (CUPW)	391-431
Conclusiones del Comité	415-430
Recomendaciones del Comité	431

Caso núm. 2822 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios (SINTRAIMAGRA)	432-449
Conclusiones del Comité	445-448
Recomendación del Comité	449

Caso núm. 2823 (Colombia): Informe definitivo

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguros Sociales (SINTRAISS) – Seccional Cundinamarca y el Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Social (SINTRASEGURIDADSOCIAL) – Seccional Bogotá y Cundinamarca y apoyadas por la Asociación Sindical de Terapeutas de Colombia (ASTECO), la Asociación de Bacteriólogos Sindicalizados (ASBAS) y la Asociación Médica Sindical Colombiana (ASMEDAS).....	450-484
Conclusiones del Comité	474-483
Recomendación del Comité	484

Caso núm. 2835 (Colombia): Informe definitivo

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por el Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Afines y del Transporte (SINTRACOMUNICACIONES) – Seccional Antioquia apoyadas por la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC)	485-501
Conclusiones del Comité	498-500
Recomendación del Comité	501

Caso núm. 2203 (Guatemala): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), y el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG)	502-518
Conclusiones del Comité	512-517
Recomendaciones del Comité	518

Caso núm. 2445 (Guatemala): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) (en 2005) y la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG)	519-537
Conclusiones del Comité	530-536
Recomendaciones del Comité	537

Caso núm. 2859 (Guatemala): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y el Frente Nacional de Lucha (FNL)	538-554
Conclusiones del Comité	551-553
Recomendaciones del Comité	554

Caso núm. 2899 (Honduras): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Honduras presentada por la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y la Central General de Trabajadores (CGT).....	555-574
Conclusiones del Comité	568-573
Recomendación del Comité.....	574

Caso núm. 2508 (República Islámica del Irán): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte	575-593
Conclusiones del Comité	586-592
Recomendaciones del Comité	593

Caso núm. 2844 (Japón): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Japón presentada por el Sindicato de Pilotos de Japan Airlines (JFU), el Sindicato de Tripulantes de Cabina de Japan Airlines (CCU) apoyada por la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), el Consejo Nacional de Sindicatos (ZENROKYO), la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)	594-649
Conclusiones del Comité	638-648
Recomendaciones del Comité	649

Caso núm. 2907 (Lituania): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Lituania presentada por el Sindicato de Productores de Alimentos de Lituania, apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)	650-675
Conclusiones del Comité	665-674
Recomendaciones del Comité	675

Caso núm. 2887 (Mauricio): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Mauricio presentada por la Federación de Empleadores de Mauricio (FEM) apoyada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)	676-700
Conclusiones del Comité	693-699
Recomendaciones del Comité	700

Caso núm. 2901 (Mauricio): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Mauricio presentada por la Federación de Trabajadores Unidos (FTU)	701-728
Conclusiones del Comité	720-727
Recomendación del Comité.....	728

Caso núm. 2694 (México): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de México presentada por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)	729-759
Conclusiones del Comité	754-758
Recomendaciones del Comité	759

Caso núm. 2855 (Pakistán): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Pakistán presentada por la Federación de Trabajadores del Pakistán (PWF)	760-771
Conclusiones del Comité	769-770
Recomendación del Comité	771

Caso núm. 2864 (Pakistán): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Pakistán presentada por el Sindicato de Empleados del Banco de Punjab del Pakistán	772-788
Conclusiones del Comité	783-787
Recomendaciones del Comité	788

Caso núm. 2833 (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)	789-828
Conclusiones del Comité	818-827
Recomendaciones del Comité	828

Caso núm. 2866 (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)	829-875
Conclusiones del Comité	867-874
Recomendaciones del Comité	875

Caso núm. 2891 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por el Sindicato Nacional Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud (SINACUT ESSALUD)	876-896
Conclusiones del Comité	890-895
Recomendación del Comité	896

Caso núm. 2898 (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 el Sindicato de Profesionales y Artistas Taurinos del Perú (SIPAT-PERU)	897-912
Conclusiones del Comité	907-911
Recomendaciones del Comité	912

Caso núm. 2528 (Filipinas): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Filipinas presentada por la Central Sindical Kilusang Mayo Uno (KMU).....	913-970
Conclusiones del Comité	943-969
Recomendaciones del Comité	970

Caso núm. 2745 (Filipinas): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por la Central Sindical Kilusang Mayo Uno (KMU).....	971-1008
Conclusiones del Comité	977-1007
Recomendaciones del Comité	1008

Caso núm. 2712 (República Democrática del Congo): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congoleza del Trabajo (CCT).....	1009-1018
Conclusiones del Comité	1013-1017
Recomendaciones del Comité	1018

Caso núm. 2890 (Ucrania): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Ucrania presentada por la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU) respaldada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	1019-1059
Conclusiones del Comité	1049-1058
Recomendaciones del Comité	1059

Caso núm. 2727 (República Bolivariana de Venezuela): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).....	1060-1085
Conclusiones del Comité	1073-1084
Recomendaciones del Comité	1085

Caso núm. 2827 (República Bolivariana de Venezuela): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINTRAINCES).....	1086-1124
Conclusiones del Comité	1111-1123
Recomendaciones del Comité	1124

Caso núm. 2862 (Zimbabwe): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Zimbabwe presentada por el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU).....	1125-1145
Conclusiones del Comité	1139-1144
Recomendaciones del Comité	1145

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 24 y 25 de mayo y 4 de junio de 2012, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina, colombiana, japonesa y mexicana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Argentina (casos núms. 2726, 2847, 2861, 2865, 2873 y 2881), Colombia (casos núms. 2822, 2823 y 2835), Japón (caso núm. 2844) y México (caso núm. 2694), respectivamente.

* * *

3. Se sometieron al Comité 164 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los gobiernos interesados para que enviaran sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 36 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 23 casos y a conclusiones provisionales en 13 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. 2445 (Guatemala), 2508 (República Islámica del Irán), 2528 (Filipinas), 2712 (República Democrática del Congo), 2727 (República Bolivariana de Venezuela), 2745 (Filipinas) y 2859 (Guatemala) 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. 2318 (Camboya), 2620 (República de Corea), 2648 (Paraguay), 2708 (Guatemala), 2713 (República Democrática del Congo), 2723 (Fiji), 2726 (Argentina), 2794 (Kiribati), 2796 (Colombia), 2797 (República Democrática del Congo), 2808 (Camerún), 2812 (Camerún), 2814 (Chile), 2817 (Argentina), 2860 (Sri Lanka), 2869 (Guatemala), 2871 (El Salvador), 2878 (El Salvador), 2879 (El Salvador), 2880 (Colombia), 2885 (Chile), 2894 (Canadá), 2896 (El Salvador), 2902 (Pakistán), 2903 (El Salvador), 2904 (Chile), y 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. 2935 (Colombia), 2936 (Chile), 2937 (Paraguay), 2938 (Benin), 2939 (Brasil), 2940 (Bosnia y Herzegovina), 2941 (Perú), 2942 (Argentina), 2943 (Noruega),

2944 (Argelia), 2945 (Líbano), 2946 (Colombia), 2947 (España), 2948 (Guatemala), 2949 (Swazilandia) y 2950 (Colombia), 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. 2177 (Japón), 2183 (Japón), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2655 (Camboya), 2684 (Ecuador), 2714 (República Democrática del Congo), 2715 (República Democrática del Congo), 2740 (Iraq), 2743 (Argentina), 2753 (Djibouti), 2786 (República Dominicana), 2811 (Guatemala), 2872 (Guatemala), 2889 (Pakistán), 2892 (Turquía), 2908 (El Salvador), 2909 (El Salvador), 2912 (Chile), 2913 (Guinea), 2914 (Gabón), 2916 (Nicaragua), 2917 (República Bolivariana de Venezuela), 2918 (España), 2919 (México), 2920 (México), 2923 (El Salvador), 2924 (Colombia), 2925 (República Democrática del Congo), 2926 (Ecuador), 2927 (Guatemala), 2928 (Ecuador), 2929 (Costa Rica), 2930 (El Salvador), 2931 (Francia), 2932 (El Salvador) y 2933 (Colombia).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 2265 (Suiza), 2673 (Guatemala), 2702 (Argentina), 2749 (Francia), 2768 (Guatemala), 2806 (Reino Unido), 2824 (Colombia), 2840 (Guatemala), 2858 (Brasil), 2883 (Perú), 2893 (El Salvador), 2897 (El Salvador), 2900 (Perú) y 2922 (Panamá), 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. 2516 (Etiopía), 2609 (Guatemala), 2706 (Panamá), 2709 (Guatemala), 2758 (Federación de Rusia), 2761 (Colombia), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2778 (Costa Rica), 2801 (Colombia), 2807 (República Islámica del Irán), 2813 (Perú), 2815 (Filipinas), 2816 (Perú), 2820 (Grecia), 2826 (Perú), 2829 (República de Corea), 2830 (Colombia), 2849 (Colombia), 2851 (El Salvador), 2852 (Colombia), 2853 (Colombia), 2861 (Argentina), 2863 (Chile), 2870 (Argentina), 2874 (Perú), 2877 (Colombia), 2884 (Chile), 2895 (Colombia), 2905 (Países Bajos), 2906 (Argentina), 2910 (Perú), 2911 (Perú), 2915 (Perú) y 2934 (Perú), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.

Retiro de quejas

10. En relación con los casos núms. 2845 y 2846 (Colombia), el Comité toma nota con satisfacción de las actas comunicadas por el Gobierno de las que surge que las partes en estos casos, en el marco de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) y beneficiándose de la asistencia de la OIT, pusieron fin a los conflictos y llegaron a un acuerdo sobre los mismos. Asimismo, en dichas actas consta que las organizaciones querellantes han desistido de las quejas. Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité aceptó el retiro de las quejas.

11. Por otra parte, en cuanto al caso núm. 2522 (Colombia), el Comité también toma nota con satisfacción del acta por medio de la cual, en el marco de la misma actividad en la CETCOIT y dando seguimiento a las recomendaciones del Comité en el marco del caso núm. 2522, las autoridades del municipio de Buenaventura se comprometen a contratar a un dirigente sindical que había sido despedido, sin el correspondiente levantamiento del fuero sindical. El Comité está a la espera, sin embargo, de las informaciones del Gobierno sobre las demás cuestiones pendientes sobre este caso, por lo que no procede el retiro del mismo.

Misión de asistencia técnica/mediación

12. En relación con el caso núm. 2921 (Panamá), el Comité toma nota de que a petición del Gobierno y en el marco de la Comisión de Tratamiento Rápido de Quejas sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva se realizó una misión de asistencia técnica/mediación sobre las cuestiones planteadas en la queja, en las que se habían alegado violaciones de los derechos sindicales en la Caja de Seguro Social. El Comité toma nota con interés de que en el marco de la misión las partes firmaron un acuerdo que incluye compromisos concretos, incluidas reuniones bipartitas. *A este respecto, el Comité espera que todas las cuestiones planteadas en la queja sean tratadas en seguimiento de este acuerdo y pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le mantengan informado de la evolución del cumplimiento de este acuerdo.*

Queja en virtud del artículo 26

13. 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. En vista del tiempo transcurrido desde el último examen del caso y de las informaciones complementarias facilitadas por los sindicatos nacionales, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones con toda urgencia para que pueda examinar las medidas tomadas en seguimiento a la Comisión de Encuesta en su próxima reunión.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

14. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos siguientes: Australia (caso núm. 2698), Indonesia (casos núms. 2737 y 2754) y República Bolivariana de Venezuela (caso núm. 2727).

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

Caso núm. 2698 (Australia)

15. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2010 [véase 357.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 308.ª reunión, párrafos 165 a 229]. En esa ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:
 - a) el Comité desea en primer lugar reconocer los esfuerzos realizados por el Gobierno al momento de redactar la FWA al consultar a los interlocutores sociales con el fin de concluir un proyecto de ley que tenga como objetivo encontrar un equilibrio entre varios intereses importantes en el campo de las relaciones laborales. El Comité alienta al

Gobierno a que en el marco de la revisión de la aplicación de la FWA realice el mismo tipo de consultas completas;

- b) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado respecto de la aplicación práctica de las disposiciones de la FWA relativas a acuerdos individuales de flexibilidad;
- c) recordando que la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), pone énfasis en el papel de las organizaciones de trabajadores en tanto que parte en la negociación colectiva, y que 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, el Comité pide al Gobierno que garantice el respeto de este principio y que proporcione información detallada sobre la aplicación práctica del artículo 172 de la FWA, a fin de poder determinar el impacto de esta disposición en la promoción de las negociaciones entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores;
- d) teniendo en cuenta las conclusiones alcanzadas sobre esta cuestión en casos anteriores relativos a Australia, el Comité pide al Gobierno que revise los artículos 409, 1), b), 409, 4) y 413, 2) de la FWA, mediante la celebración de amplias consultas con los interlocutores sociales interesados;
- e) el Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada respecto de la aplicación de los artículos 409, 1), a), 409, 3), 423, 424, 426 y 431 de la FWA y que los revise, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a su modificación, si ello resulta apropiado;
- f) el Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada respecto de la aplicación práctica de las disposiciones contenidas en la parte 3-3, sección 8, de la FWA, referida a las votaciones de acciones autorizadas;
- g) el Comité pide al Gobierno que facilite mayores aclaraciones respecto de la aplicación de los artículos 172 y 194 de la FWA relativos a las materias negociables colectivamente y que teniendo en cuenta los principios mencionados en las conclusiones examine estos artículos, en plena consulta con los interlocutores sociales;
- h) el Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre la aplicación en la práctica del artículo 513 de la FWA, incluidas las estadísticas al respecto, a fin de permitir la evaluación de la incidencia de este artículo sobre el derecho de los representantes de los trabajadores de ingresar al lugar de trabajo.

16. Por comunicación de fecha 5 de enero de 2011, el Gobierno toma nota de que el Comité no ha llegado a la conclusión de que la Ley de Trabajo Equitativo, 2009 (FWA) sea incompatible con los Convenios núms. 87 y 98 y de que ha elogiado al Gobierno por los esfuerzos que ha hecho por mantener consultas con los interlocutores sociales. El Gobierno estima que la posición de Comité es coherente con los comentarios formulados en 2009 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que también había tomado nota con satisfacción de que la negociación colectiva a nivel de empresa había pasado a formar parte integrante del nuevo sistema de relaciones laborales, y que ya no se podían concertar convenios individuales estatutarios.

17. El Gobierno indica que, en respuesta a las tres recomendaciones en las que el Comité pedía al Gobierno que revisara ciertos artículos de la FWA (párrafos d), e) y g)) en consulta con los interlocutores sociales, el 1.º de noviembre de 2010 inició consultas con los interlocutores sociales de Australia — la Cámara de Comercio e Industria de Australia, el Consejo de Sindicatos de Australia y el Grupo de Industrias de Australia. Además, el Gobierno declara que, en respuesta a las recomendaciones del Comité, comunica aclaraciones sobre la aplicación en la práctica de varios artículos de la FWA; estadísticas (cuando sea posible) sobre su uso desde el inicio, y la jurisprudencia correspondiente. En vista de que la FWA se encuentra todavía en las primeras etapas de su aplicación, el Gobierno indica que seguirá controlando estrictamente su aplicación y funcionamiento.

18. En cuanto a la recomendación *b)* relativa a los acuerdos individuales de flexibilidad, el Gobierno indica que, mientras la FWA no prevea la concertación de convenios individuales estatutarios entre empleadores y trabajadores individuales, los convenios de empresa negociados colectivamente deberán incluir una cláusula de flexibilidad que permita que un trabajador y un empleador concierten un acuerdo individual de flexibilidad que modifique el efecto de un convenio de empresa entre el empleador y el trabajador, con el acuerdo del trabajador. El Gobierno señala que, de conformidad con la FWA, una oferta de empleo no puede estar condicionada a que una persona concierte un acuerdo individual de flexibilidad, pero los trabajadores pueden poner término a un acuerdo individual de flexibilidad por escrito con un preaviso de 28 días. El modelo de cláusula de flexibilidad que figura en el 54,7 por ciento de los convenios permite que un tal acuerdo modifique el efecto de las disposiciones relativas al período en que se realiza el trabajo; las horas extraordinarias; las sanciones, las prestaciones y las vacaciones; el 8,5 por ciento de los convenios colectivos permite concertar acuerdos individuales de flexibilidad respecto de cualquiera de las condiciones del contrato. El Gobierno añade que, como los acuerdos individuales de flexibilidad se conciertan entre empleadores y trabajadores individuales y no se presentan por separado ante el Tribunal Nacional de Relaciones en el Lugar de Trabajo *Fair Work Australia*, actualmente no se dispone de datos estadísticos relativos a la concertación o el uso de acuerdos individuales de flexibilidad en el marco de la FWA. Sin embargo, el artículo 653 prescribe que *Fair Work Australia* realice investigaciones y presente un informe cada tres años (comenzando con el período que va del 26 mayo de 2009 hasta el 25 de mayo de 2012) acerca de la medida en que se conciertan acuerdos individuales de flexibilidad en virtud de laudos actualizados y convenios de empresa, así como acerca del contenido de los acuerdos. Además, la Defensoría del Pueblo (the Fair Work Ombudsman) puede investigar las quejas presentadas a este respecto.
19. En lo referente a la recomendación *c)* relativa a la capacidad de celebrar convenios colectivos sin la participación de los sindicatos (artículo 172 de la FWA), el Gobierno declara que las disposiciones de la FWA relativas a la celebración de convenios de empresa facilitan la participación de los sindicatos en las negociaciones correspondientes de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98. La Ley: i) permite en forma automática que un sindicato represente a un empleado que sea miembro del sindicato en la negociación de una propuesta de convenio, a menos que el empleado opte por designar a otra persona; ii) exige que el empleador informe a los empleados de su derecho a nombrar a un representante en la negociación y explique la situación de los sindicatos como representantes por defecto de sus miembros en la negociación; iii) permite que los empleados que no son miembros del sindicato nombren como representante en la negociación a un sindicato capaz de representar los intereses laborales de los empleados o bien puedan designar a otro representante en la negociación o designarse a sí mismos y negociar directamente con su empleador, y iv) exige que los representantes en la negociación negocien de buena fe (de lo contrario *Fair Work Australia* puede emitir una orden de negociación). Cuando la mayoría de los empleados quiera negociar colectivamente y su empleador se niegue a hacerlo, un sindicato que sea el representante de los empleados en la negociación puede solicitar a *Fair Work Australia* que adopte una decisión de apoyo a la mayoría, en cuyo caso el empleador deberá negociar con los representantes de los empleados en la negociación. El Gobierno subraya que hasta la fecha no se ha presentado ninguna queja con respecto a la aplicación de las disposiciones pertinentes ante *Fair Work Australia*, y considera que se están aplicando de manera efectiva.
20. En lo que respecta a la recomendación *d)* relativa a la revisión de los artículos 409, 1), *b)*, 409, 4) y 413, 2) que se refieren al nivel de negociación, el Gobierno considera que los marcos de negociación colectiva y de acciones sindicales previstos en la FWA están en armonía con el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, y con la opinión del Comité según la cual la

determinación del nivel de negociación es una cuestión que debería depender de la voluntad de las partes. En virtud de la FWA, los trabajadores y los empleadores pueden determinar libremente el nivel en el que desean negociar. Si bien el énfasis está puesto en la negociación colectiva a nivel de la empresa, la FWA también prevé la negociación voluntaria a nivel sectorial. El Gobierno indica que entre el 1.º de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010 se presentaron 22 solicitudes de autorización de convenio único de empresa que abarcaban a dos o más empleadores, las cuales fueron todas autorizadas por *Fair Work Australia*, y 69 solicitudes para la autorización de un convenio multiempresa que abarcaba a dos o más empleadores, de las cuales 55 fueron concedidas; el criterio principal de aprobación fue que los empleadores accedieran voluntariamente a negociar y concertar el convenio sin coacción. El Gobierno añade que la prohibición de la acción sindical autorizada que se emprende con el objeto de apoyar la negociación de convenios multiempresa, prohibición que figura en el artículo 413, 2), está en armonía con el marco general de negociación de la FWA, en especial con el carácter voluntario de los convenios multiempresa. La FWA promueve la negociación colectiva de buena fe, pero sin imponer a las partes la obligación de llegar a un acuerdo y, específicamente, alienta a los empleadores y a los trabajadores a que negocien colectivamente, por ejemplo, tomando la decisión de apoyar a la mayoría cuando la mayoría de los empleados desean entablar negociaciones colectivas y su empleador se niega a hacerlo. Además, si bien la acción sindical emprendida en favor de un cierto tipo de negociación no está autorizada, la FWA permite que los empleadores y sus empleados (y los correspondientes representantes en la negociación) inicien discusiones, tanto en el ámbito de la empresa como del sector considerado sobre los términos y las condiciones de empleo. Además, el hecho de que se elaboren en común demandas provenientes de un gran número de lugares de trabajo no impide comprobar, llegado el caso, que un determinado representante en la negociación colectiva se propone realmente llegar a un acuerdo con el empleador.

21. En relación con la recomendación e) relativa a la revisión de los artículos 409, 1), a), 409, 3), 423, 424, 426 y 431 de la FWA, que se refieren a la acción sindical y a la presentación de informes sobre la aplicación de estos artículos en la práctica, el Gobierno considera que las disposiciones en materia de acción sindical establecen un equilibrio justo entre el derecho de huelga de los trabajadores y la necesidad de proteger la vida y la estabilidad económica según modalidades adecuadas a las condiciones nacionales. A menos que la acción sindical pueda causar lesiones corporales o daños materiales, o la destrucción o incautación de bienes, la FWA protege a los trabajadores y sus sindicatos contra una demanda civil por daños y perjuicios relativa a dicha acción. La FWA permite que los empleadores y los trabajadores negocien y adopten medidas de protesta autorizadas en relación con una gama más amplia de cuestiones que lo que era posible cuando estaba en vigor la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo anterior. Se pueden concertar convenios de empresa en virtud de la FWA, y los trabajadores tienen la posibilidad de tomar medidas reivindicativas autorizadas con el fin de apoyar o impulsar reclamaciones al respecto, o respecto de lo que razonablemente se considera ser «cuestiones autorizadas» (es decir, las cuestiones relativas a la relación entre el empleador y sus empleados, las cuestiones relativas a la relación entre el empleador y la organización o las organizaciones de trabajadores vinculadas por el convenio, las deducciones de salarios para los fines autorizados por el empleado y el funcionamiento del convenio). Es una formulación de larga data y existe una jurisprudencia sustancial sobre lo que significa. Las condiciones contrarias a la ley y las cuestiones que no inciden directamente en la relación entre el empleador y el trabajador en calidad de tales, como las cuestiones de carácter académico, político o social, están excluidas del ámbito de aplicación de los convenios de empresa y de las acciones sindicales.
22. Por otra parte, el Gobierno indica que, en circunstancias muy limitadas (un daño económico importante para el empleador y los trabajadores en caso de acción sindical prolongada y de resolución de conflicto poco probable a corto plazo — artículo 423; de

que se ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud o el bienestar de la población o parte de ella, o de amenaza de causar un daño importante a la economía o a una parte importante de la misma — artículo 424; en caso de declaración ministerial en virtud los artículos 424 a 431; y en caso de daño importante a terceros — artículo 426), la FWA dispone que *Fair Work Australia* debe suspender o cancelar la acción sindical autorizada tras oír a las partes en el conflicto. Durante el período comprendido entre el 1.º de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010 se presentaron nueve solicitudes de órdenes de suspensión o terminación de acciones sindicales en virtud del artículo 423 ante *Fair Work Australia*, que fueron todas rechazadas; se presentaron ocho solicitudes en virtud del artículo 424 ante *Fair Work Australia*, de las cuales cuatro fueron concedidas; ningún ministro (inclusive en virtud de la anterior Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo) ha ejercido la facultad prevista en artículo 431; se presentaron cuatro solicitudes en virtud del artículo 426 ante *Fair Work Australia*, de las cuales dos fueron concedidas. El Gobierno tiene la firme convicción de que los umbrales establecidos para suspender o cancelar las acciones sindicales autorizadas son lo suficientemente elevados como para equilibrar los derechos de los trabajadores a llevar a cabo acciones sindicales con la responsabilidad del Gobierno de proteger la economía nacional, la seguridad, la salud o el bienestar de la población y los intereses legítimos de las demás partes afectadas. Con referencia a los párrafos 550 y 551 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, el Gobierno indica que después de la conclusión de la acción sindical autorizada prevista en los artículos 423, 424 ó 431 de la FWA, los representantes en la negociación disponen de un plazo de negociación de 21 de días (prorrogable a 42 días por *Fair Work Australia*) para resolver las cuestiones consideradas; si no se llega a un acuerdo, se solicitará a *Fair Work Australia* reunido en pleno que adopte una decisión vinculante al respecto que tenga el efecto de un convenio de empresa.

23. En lo referente a la recomendación f) relativa a la aplicación práctica de las disposiciones contenidas en la parte 3-3, sección 8, de la FWA sobre las votaciones respecto de acciones sindicales autorizadas, el Gobierno considera que estas disposiciones son justas, funcionan según lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio núm. 98 y en armonía con éste, y que la jurisprudencia relativa a las votaciones respecto de acciones sindicales autorizadas demuestra que los procedimientos son razonables y no impiden ni retrasan la adopción de acciones sindicales. Durante el período comprendido entre de 1.º de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010, se presentaron ante *Fair Work Australia* 981 solicitudes de órdenes de votación respecto de acciones sindicales autorizadas, de las cuales 794 fueron aprobadas (81 por ciento); el 85 por ciento de las quejas laborales planteadas se trataron en los dos días siguientes a su presentación. Las decisiones adoptadas hasta la fecha indican que *Fair Work Australia* no aplica un método demasiado técnico para tomar una decisión sobre las solicitudes de votación respecto de acciones sindicales; en lugar de rechazar las solicitudes que no son conformes a las exigencias de la FWA, ha brindado a los candidatos, según el caso, la oportunidad de modificar las solicitudes. Este enfoque práctico está en adecuación con el propósito y el espíritu de la legislación. Por otra parte, el Gobierno indica que, de conformidad con el artículo 443, 1), *Fair Work Australia* debe emitir una orden de votación respecto de acciones sindicales autorizadas en caso de que se haya presentado una solicitud y de que tenga la convicción de que cada solicitante ha tratado y sigue tratando realmente de llegar a un acuerdo y comunica ejemplos de jurisprudencia que ilustran cómo *Fair Work Australia* interpreta el significado de «tratar realmente de llegar a un acuerdo». El Gobierno añade que la FWA no exige que la mayoría de todos los trabajadores que estén comprendidos en el proyecto de convenio de empresa voten a favor de la acción sindical a fin de que se autorice la acción sindical. En cambio, en virtud del artículo 459, la ley exige que al menos el 50 por ciento de las personas que figuran en el registro electoral participen en la votación, y que más del 50 por ciento de los votos válidos se emitan en favor de la acción sindical.

24. En lo referente a la recomendación *g*) en la que se solicitan aclaraciones respecto de la aplicación de los artículos 172 y 194 de la FWA relativos al contenido de los convenios de empresa y en la que se pide que se examinen estos artículos en consulta con los interlocutores sociales, el Gobierno sostiene que estas disposiciones son compatibles con el artículo 4 del Convenio núm. 98, que prevé la reglamentación de las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos, según corresponda a las condiciones nacionales. El artículo 172 permite que se concierten convenios de empresa sobre cuestiones autorizadas, lo que comprende las cuestiones relativas a la relación entre el empleador y sus empleados, o entre un empleador y una organización de trabajadores. Si bien desde hace mucho tiempo el derecho laboral de la Commonwealth prescribe que los instrumentos de las relaciones laborales deben considerar estas cuestiones, el concepto se ha ido modificando con el tiempo a la par de la evolución de los puntos de vista y las expectativas de la comunidad. El Gobierno indica que, como lo ha reconocido el Comité, la FWA amplía el alcance del contenido del convenio colectivo en comparación con la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo anterior. Los convenios de empresa pueden incluir disposiciones relativas a la deducción de las cuotas sindicales; las licencias sindicales de formación; la renegociación de los convenios; el pago en efectivo de las vacaciones anuales; las consultas con los sindicatos acerca de cambios importantes en el lugar de trabajo; y al papel de los sindicatos en el procedimiento de solución de conflictos. Entre las disposiciones que pueden considerarse en el ámbito de las cuestiones relativas a la relación entre el empleador y los trabajadores o un sindicato cabe citar: la dotación de personal; la contratación de trabajadores ocasionales y de contratistas cuando la contratación se relaciona con la seguridad en el empleo; la conversión del empleo informal en empleo permanente; las restricciones impuestas a los empleadores que solicitan contribuciones o indemnizaciones de los trabajadores en relación con lesiones corporales causadas por o a la persona en el curso del empleo; la licencia remunerada para reuniones o actividades sindicales; la promoción de la afiliación sindical, y los métodos de difusión de información sindical a los trabajadores. Por otro lado, el Gobierno declara que el contenido de los convenios de empresa no abarca las cuestiones de carácter político o social que están fuera de la esfera de las relaciones de los empleadores con sus empleados y las organizaciones representativas de los trabajadores. Entre las cuestiones consideradas ajenas a la relación entre el empleador y los trabajadores o un sindicato cabe citar: la prohibición general de contratar a trabajadores ocasionales o contratistas; la exigencia de que los empleadores hagan donaciones de carácter político o benéfico; la imposición de límites al empleador respecto de la elección de clientes o proveedores con el fin de cumplir determinadas normas relativas al empleo, al medio ambiente o la ética; la responsabilidad social de los empleadores (por ejemplo, la participación en eventos de caridad, la adhesión a iniciativas de cambio climático). Por otra parte, en virtud del artículo 194 un convenio de empresa no puede contener condiciones contrarias a la ley, como las condiciones discriminatorias (por ejemplo, condiciones que discriminen a un trabajador por motivos de raza, sexo, preferencia sexual, edad o discapacidad) y las condiciones que no sean compatibles con las disposiciones de la FWA que tiene primacía como fuente de derechos y obligaciones respecto de las cuestiones siguientes: las condiciones objetables (es decir, que requieren o permiten la contravención de las disposiciones generales de protección de la FWA o el pago de honorarios por servicios de negociación); las condiciones que confieren un derecho o indemnización por despido injustificado antes de que un trabajador haya cumplido un período mínimo de empleo como lo requiere la parte 3-2 de la FWA; las condiciones que excluyen o modifican de manera perjudicial las disposiciones de la FWA relativas al despido injustificado; las condiciones que sean incompatibles con las disposiciones de la FWA relativas a la acción sindical, o las condiciones que establezcan el derecho de ingresar en el lugar de trabajo con el fin de investigar presuntas infracciones o mantener discusiones con los trabajadores o para ejercer un derecho estatal o territorial en materia de seguridad y salud en el trabajo que no corresponda a las disposiciones de la FWA relativas al derecho de ingreso.

25. En lo que se refiere a la recomendación *h*) en la que se pide información sobre la aplicación en la práctica del artículo 513 de la FWA con el fin de evaluar su incidencia en el derecho de los representantes de los trabajadores de ingresar en el lugar de trabajo, el Gobierno subraya que el requisito de que una persona posea las aptitudes necesarias y ofrezca garantías suficientes para ingresar en los locales de conformidad con el reglamento relativo al ingreso previsto en la FWA, forma parte del marco de relaciones laborales de Australia desde el año 2006 y, anteriormente, figuraba en la Ley de Relaciones en el Lugar de Trabajo. Para determinar si un dirigente sindical es una «persona apta e idónea» para tener el derecho de ingresar en una empresa, en virtud del artículo 513, *Fair Work Australia* deberá considerar ciertas cuestiones. El único caso en que *Fair Work Australia* no tiene la facultad discrecional de conceder un permiso de ingreso es cuando una suspensión o descalificación se aplica al ejercicio o la solicitud por parte de un dirigente sindical de un derecho de ingreso en virtud de una ley estatal o territorial en materia de seguridad y salud en el trabajo. Durante el período comprendido entre el 1.º de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010, *Fair Work Australia* informó que recibió 1.704 solicitudes de autorización de ingreso, de las cuales el 82 por ciento fueron substanciadas en un plazo de 28 días. No se dispone de estadísticas que indiquen cuántas de ellas han dado lugar a la expedición de una autorización. Desde junio de 1998, sólo se ha revocado la autorización de ingreso en el lugar de trabajo de cinco dirigentes sindicales. No se han revocado autorizaciones de ingreso desde junio de 2004.
26. *El Comité toma nota de la información detallada suministrada por el Gobierno. Además, el Comité toma nota con interés de que, al examinar ciertos artículos de la FWA, el Gobierno inició consultas con los interlocutores sociales de Australia — la Cámara de Comercio e Industria de Australia, el Consejo de Sindicatos de Australia y el Grupo de Industrias de Australia.*
27. *En relación con la recomendación b), al tiempo que observa que las disposiciones de la FWA relativas a los acuerdos individuales de flexibilidad tienen por finalidad proteger a los trabajadores (incluidos los futuros trabajadores) de cualquier influencia o presión indebida ejercida por un empleador, el Comité recuerda que cuando aparece que la relación entre el contrato individual de trabajo y el convenio colectivo ha sido acordado entre el empleador y los sindicatos, estos casos no requieren un examen más detenido y pide al Gobierno que indique a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) si estas disposiciones son obligatorias y que facilite informaciones sobre su aplicación en la práctica, así como también sobre la medida en que se conciertan los acuerdos individuales de flexibilidad y sobre su contenido, teniendo en cuenta el informe correspondiente que ha de presentar Fair Work Australia, así como toda queja formulada ante la Defensoría del Pueblo. El Comité también pide al Gobierno que comunique a la Comisión de Expertos información sobre la evolución de la situación y las estadísticas pertinentes relativas a la aplicación en la práctica de las disposiciones mencionadas en las recomendaciones c), g) y h), así como respecto de la evolución de la situación en relación con el examen de las disposiciones mencionadas en las recomendaciones d) y e).*
28. *En lo referente a la recomendación f), el Comité toma nota de la opinión del Gobierno según la cual las disposiciones contenidas en la división 8 de la parte 3-3 de la FWA relativas a las votaciones respecto de acciones sindicales autorizadas son justas y funcionan según lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio núm. 98 y en armonía con éste, y según la cual los procedimientos son razonables y no impiden ni retrasan la adopción de acciones sindicales. El Comité también toma nota de que, durante el período comprendido entre el 1.º de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010, se aprobó la gran mayoría de las solicitudes de órdenes de votación respecto de acciones sindicales autorizadas presentadas ante Fair Work Australia, y de que la mayor parte se tramitó con rapidez. A la luz de la jurisprudencia presentada por el Gobierno, el Comité toma nota de que la*

aplicación por parte de Fair Work Australia de las disposiciones pertinentes en la práctica no ha limitado hasta ahora las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales, ni ha impedido la organización de una huelga lícita.

Caso núm. 2658 (Colombia)

29. El Comité examinó el presente caso — que trata del incumplimiento por parte de la empresa de ciertas cláusulas de la convención colectiva vigente y de la negociación por parte de ésta con otra organización sindical de cláusulas que afectan a la organización querellante — en su reunión de junio de 2011. En sus exámenes anteriores, el Comité observó lo siguiente: 1) de acuerdo con lo manifestado por la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá (ETB), existe un acuerdo firmado en 1997 entre ATELCA y la empresa para el período 1997-2000, y 2) dicho acuerdo prevé pautas concretas para los aumentos salariales. El Comité estimó que la extensión a los afiliados de ATELCA de las cláusulas salariales de la convención de 2006 firmada entre la empresa y el sindicato de base (SINTRATELEFONOS) es un tema de interpretación que debe dirimirse según las normas y criterios de la legislación nacional. Tras una comunicación de ATELCA de fecha 12 de mayo de 2010 que objetaba la respuesta del Gobierno, el Comité pidió al mismo que comunique sus observaciones y que indique si ATELCA ha iniciado recursos judiciales.
30. Por comunicación de fecha 2 de febrero de 2011, recibida el 23 de junio de 2011, el Gobierno informa que solicitó informaciones a la empresa y a la Dirección Territorial de Cundinamarca. La empresa indica que no ha violado los derechos de asociación y de libertad sindical. El argumento central de la denuncia es una discrepancia por la interpretación de un tema estrictamente salarial cuya infracción constituiría hecho punible ante la legislación nacional. Según la empresa, el sindicato pretende que se realice una interpretación sesgada sobre la cláusula 19 del convenio colectivo suscrito entre la empresa y el sindicato de base SINTRATELEFONOS el 26 de mayo de 2006 utilizando el principio de equidad en perjuicio de los trabajadores menos favorecidos. El convenio colectivo mencionado prevé un aumento salarial de 3,5 por ciento para los trabajadores de menores ingresos. Para los trabajadores de ATELCA, el aumento salarial se hizo de acuerdo con el convenio colectivo suscrito con la empresa para el período 1997-2000 ya que ATELCA no ha presentado a la empresa un nuevo pliego de peticiones desde 1997. La empresa resalta que ATELCA no ha presentado ningún recurso de tutela para impugnar dicha situación ni ha acudido a la rama jurisdiccional lo que debió hacer ya que el caso tiene procedimientos específicos en el derecho nacional el cual puede ser resuelto por vía administrativa o por vía jurisdiccional.
31. Por su parte, la Dirección Territorial de Cundinamarca, en particular la Coordinadora Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, remitió un oficio informando de las actuaciones administrativas adelantadas contra la empresa por incumplimiento del convenio colectivo con vigencia 1997-2000. Según la Dirección, ATELCA presentó una denuncia por violación de la cláusula quinta del convenio colectivo de 1984. Mediante auto comisorio núm. 060534 del 14 de septiembre de 2006, la Dirección designó a la Inspección Tercera de Trabajo para que adelante la investigación administrativa correspondiente. Mediante resolución núm. 03281 de fecha 14 de febrero de 2010, la Coordinación Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control declaró que existe una controversia jurídica y económica entre la empresa y ATELCA en cuanto a la interpretación del artículo 5 del convenio colectivo, situación que debe ser resuelta por un juez de trabajo.
32. *Al tiempo que toma nota de estas informaciones, el Comité invita a la organización querellante a acudir a la autoridad competente para resolver esta controversia de interpretación de la cláusula 19 del convenio colectivo. Al mismo tiempo, el Comité sugiere al Gobierno, dado el tiempo transcurrido, que favorezca el acercamiento de las*

partes para la resolución de este conflicto de interpretación. El Comité pide que se le mantenga informado de toda evolución de la situación.

Caso núm. 2423 (El Salvador)

33. En su anterior examen del caso en marzo de 2010, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 356.º informe, párrafos 59 y 60]:
- recordando la importancia de garantizar la libertad sindical de los trabajadores del sector de la seguridad a los cuales se les viene denegando el otorgamiento de la personalidad jurídica desde que presentaron su solicitud en 2005, el Comité espera que el Gobierno tomará las medidas necesarias para el rápido reconocimiento del SITRASSPES y del SITISPRI y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;
 - en cuanto a los procedimientos sancionatorios incoados por el STIPES, el Gobierno informa que se han impuesto multas a la sociedad O y M Mantenimiento y Servicios S.A. de C.V., por la cantidad de 6.856,86 dólares de los Estados Unidos por despido de dirigentes sindicales, y pago de salarios devengados. También se impusieron multas a la empresa Servicios Técnicos del Pacífico S.A. de C.V., por la cantidad de 2.228,46 dólares de los Estados Unidos por despido de dirigentes sindicales y pago de salarios devengados. El Comité toma nota de esta información y pide al Gobierno que, en cuanto a los despidos de 34 fundadores del STIPES, del Sr. Alberto Escobar Orellana en la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, de los siete dirigentes sindicales en la maquila CMT S.A. de C.V., y de sindicalistas de la empresa Hermosa Manufacturing, siga promoviendo el reintegro de los sindicalistas despedidos y que le informe al respecto, así como del resultado del recurso contencioso administrativo presentado por el Sr. José Amílcar Maldonado (empresa CMT S.A. de C.V.).
34. En su comunicación de fecha 25 de octubre de 2011, el Gobierno declara en relación con la primera recomendación del Comité (otorgamiento de personalidad jurídica del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Servicios de Seguridad Privada (SITISPRI) y del Sindicato de Trabajadores del Sector de Seguridad Privada de El Salvador (SITRASSPES)), que no se otorgaron las personalidades jurídicas a los referidos sindicatos, bajo las denominaciones citadas. Sin embargo, a partir de 2009, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modificó los criterios que sirvieron de fundamento para emitir las resoluciones de esas fechas y ha reconocido y otorgado la personalidad jurídica a los sindicatos de trabajadores del sector de seguridad privada que se mencionan a continuación, de manera que muchos de los fundadores de estos sindicatos han podido constituir o afiliarse al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria de Seguridad Privada de El Salvador (SITRAISPES) y al Sindicato de Trabajadores de Empresas de Servicios de Seguridad Privada de El Salvador (SITESEPRI). También se ha concedido la personería jurídica al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria de Seguridad Privada de El Salvador (SITRAISPES). *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones.*
35. En cuanto al despido de los 34 fundadores del Sindicato de Trabajadores de la Industria Portuaria de El Salvador (STIPES) (recomendación b)), el Gobierno reitera que ha impuesto multas de 6.856,86 dólares de los Estados Unidos a la sociedad O y M Mantenimiento y a la sociedad Servicios S.A. de C.V. y de 2.228,46 dólares de los Estados Unidos por despido de dirigentes sindicales y por no pago de salarios dejados de percibir. En cuanto al despido del Sr. Alberto Escobar Orellana de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, el Gobierno declara que este empleado llegó a un arreglo extrajudicial con las autoridades de la Universidad.
36. En cuanto al despido de siete dirigentes sindicales en la maquila CMT S.A. de C.V. y de sindicalistas de la empresa Hermosa Manufacturing S.A., el Gobierno declara que ha cerrado sus operaciones de forma definitiva en El Salvador y en los casos en que hubo

demandas en la vía judicial y sentencia favorable a los trabajadores demandantes, se han cancelado las prestaciones laborales correspondientes, luego de demandar al empleador por la vía penal por el delito de alzamiento de bienes. Respecto a los despidos en la empresa CMT S.A. de C.V., el Gobierno informa que ha concluido el proceso administrativo sancionatorio contra la empresa CMT S.A. de C.V., por el despido de hecho sin seguir el juicio previo a los trabajadores y directivos sindicales de la sociedad en mención. Sin embargo, esta empresa se encuentra sin operaciones pero no ha notificado a las autoridades el cierre oficial o formal de sus operaciones. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social reitera que, en su momento, realizó por medio de la Inspección de Trabajo las acciones administrativas correspondientes que tenían la finalidad de reinstalar a los directivos sindicales en su lugar de trabajo.

37. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que siga promoviendo el reintegro de los 34 fundadores del STIPES y el pago de los salarios dejados de percibir. Por último, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que tras el procedimiento sancionatorio que ha iniciado contra la empresa CMT S.A. de C.V., por el despido de siete dirigentes sindicales se apliquen las sanciones impuestas en el procedimiento sancionatorio.*

Caso núm. 2557 (El Salvador)

38. En su reunión de marzo de 2010, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 356.º informe, párrafo 699]:

- a) en cuanto a la disolución del Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias (SIDPA), observando que se han iniciado acciones judiciales penales ante el Juzgado Tercero de Paz de San Salvador por falsedad material e ideológica de la documentación que sirvió de base para la disolución judicial, el Comité espera firmemente que las mismas culminarán sin demora y permitirán deslindar responsabilidades y sancionar a los eventuales responsables. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto así como de toda decisión o medida adicional adoptada por la Procuraduría General para la Defensa de los Derechos Humanos, y
- b) en cuanto a los alegatos sobre actos de injerencia del empleador en los asuntos del sindicato a través de ofrecimientos económicos y el despido antisindical entre el 12 de marzo y el 7 de mayo de 2007 de 16 sindicalistas después de la disolución de la organización sindical, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto. El Comité recuerda a este respecto que nadie debe ser objeto de medidas perjudiciales a raíz de su afiliación o de sus actividades sindicales legítimas. El Comité insta al Gobierno a que lleve a cabo sin demora una investigación en profundidad sobre estas cuestiones y si se verifican los alegatos, tome las medidas necesarias para que los sindicalistas en cuestión sean reintegrados sin demora en sus puestos de trabajo con el pago de los salarios caídos, así como que tome las medidas y sanciones previstas en la legislación para remediar este tipo de actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto con carácter urgente.

39. En sus comunicaciones de fechas 21 de octubre y 19 de diciembre de 2011, el Gobierno se refiere, en primer lugar, a la recomendación a) del Comité (denuncia interpuesta por el Sr. Óscar Antonio Roque, en su carácter de miembro de base del Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias (SIDPA), seccional del sindicato de la empresa Productos Alimenticios DIANA, S.A. de C.V., por el delito de falsedad material e ideológica por parte del Sr. Carlos Hernán Méndez Pérez, quien desempeñó el cargo de secretario general de la seccional relacionada), el Gobierno informa que según comunicación enviada por la Fiscalía General de la República, el caso ha concluido y no tiene diligencias pendientes de realizar en la vía judicial, dado que en vista pública, en fecha 8 de febrero de 2010, se condenó a los imputados, Sres. Carlos Hernán Méndez Pérez y Pablo Ernesto Sánchez Pérez, por los delitos de uso y tenencia de documento falso, en perjuicio de la fe pública, a una pena de tres años de prisión; al Sr. Pablo Ernesto Sánchez Pérez, se le condenó por el

delito de falsedad ideológica, a una pena de tres años de prisión; el tribunal sustituyó la pena por jornadas de trabajo. Asimismo, en la sentencia citada, se reconoció que el documento con base al cual se disolvió el Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias (SIDPA), era falso, por tal razón, debía seguirse el juicio de nulidad correspondiente para dicho documento.

40. El Gobierno añade que a partir de la liquidación del referido sindicato, no se ha intentado la constitución de ningún nuevo sindicato de trabajadores en la empresa. En referencia a la solicitud del Comité de Libertad Sindical, de informar sobre toda decisión o medida adicional adoptada por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el Gobierno informa que la única resolución final pronunciada por dicha Procuraduría, fue la remitida al Comité en respuestas anteriores.
41. En cuanto al despido de 16 sindicalistas, entre el 12 de marzo y el 7 de mayo de 2007, el Gobierno indica que ha realizado una investigación sobre estas cuestiones en la Dirección General de Inspección de Trabajo, y que en el Departamento de Inspección de Industria y Comercio de la Dirección General de Inspección de Trabajo existe un expediente con referencia núm. 07-09-05 del trabajador y secretario de conflictos del SIDPA, Sr. Daniel Ernesto Morales Rivera, en el que se hace constar, según el acta de inspección, que el referido trabajador ostentaba dicha calidad y que había sido despedido, sin seguir el juicio previo que exige la ley, por lo que se recomendó al patrono el reinstalo del trabajador; sin embargo, las partes finalmente acordaron el pago de cantidades pecuniarias equivalentes a salarios no percibidos por causas imputables al patrono del trabajador. Respecto de los demás casos de sindicalistas despedidos: en cuanto a los Sres. José Álvaro Castillo López, Julio César Martínez Ramírez, Josefa del Carmen Samayoa López, Santos Osmín García Martínez, Óscar Alfredo Ramírez y Judith Beatriz Evangelista Navarro, no existen registros de solicitud de intervención conciliatoria, ni demandas judiciales, respecto al despido de los mismos. En cuanto a los siete dirigentes sindicales despedidos, los Sres. Daniel Ernesto Morales Rivera, Irma Antonia Linares Mendoza y Juan Antonio Vargas solicitaron intervención conciliatoria de la autoridad administrativa pero desistieron de la misma por haber llegado a un arreglo extraministerial con la empresa.
42. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité toma nota con interés de la sentencia penal condenatoria relacionada con la falsedad que sirvió de base para la disolución judicial del SIDPA. El Comité teme que la disolución del SIDPA pueda tener un efecto disuasorio para los trabajadores y su capacidad para constituir sindicatos e invita al Gobierno a que fomente y promueva los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva. El Comité observa, por otra parte, que de los sindicalistas despedidos, seis no solicitaron la intervención del Ministerio de Trabajo, mientras que cuatro sí lo hicieron aunque desistieron de esa intervención al llegar a un arreglo con la empresa. El Comité pide al Gobierno que le informe de la situación de los seis restantes sindicalistas despedidos.*

Caso núm. 2630 (El Salvador)

43. En su anterior examen del caso en noviembre de 2011, el Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera 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 Asociación Sindical de Trabajadores de la Empresa Confitería Americana S.A. de C.V. (ASTECASACV) [véase 362.º informe, párrafo 48], titularidad que había cuestionado en un primer momento la secretaría general del Sindicato de Trabajadores de Empresa Confitería Americana S.A. de C.V. (STECASACV), la cual habría desistido posteriormente de dicho cuestionamiento.

44. En su comunicación de 15 de febrero de 2012, el Gobierno informa que la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, a esta fecha, no ha emitido resolución alguna con respecto al otorgamiento de la titularidad del contrato colectivo de trabajo a la ASTECASACV. El Gobierno señala que informará al Comité oportunamente, cuando se efectúe el acto de notificación de la sentencia.
45. *El Comité toma nota de estas informaciones y queda a la espera de la sentencia que se dicte en este asunto.*

Caso núm. 2735 (Indonesia)

46. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2010 y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones [358.º informe, párrafos 559-612]:
- a) teniendo en cuenta que los acuerdos deben ser vinculantes para las partes, el Comité espera firmemente que todos los conflictos pendientes en cuanto a la aplicación del convenio colectivo se resolverán en un futuro próximo. Tomando nota de que, según el acuerdo conjunto de fecha 6 de marzo de 2008, se celebrarían negociaciones separadas respecto de los tres puntos enumerados, entre ellos el ajuste salarial de los empleados de conformidad con el convenio colectivo, y tomando nota con interés de los diversos intentos realizados por el Ministerio de Recursos Humanos y Migraciones para conciliar a las partes, el Comité pide al Gobierno que continúe adoptando medidas para interceder ante ellas a fin de facilitar la rápida solución del conflicto entre la empresa de propiedad estatal PT (Persero) Angkasa Pura 1 y el SP-AP1. El Comité espera que el Gobierno lo mantenga informado de todo avance que se logre a este respecto. Asimismo le pide que lo mantenga informado sobre el resultado final de los procedimientos judiciales ante la Corte Suprema relativos a la cuestión de los salarios y que le comunique el texto del fallo correspondiente en cuanto se dicte;
 - b) el Comité pide al Gobierno que garantice el reintegro del Sr. Arif Islam en el cargo que ocupaba en la empresa PT (Persero) Angkasa Pura 1 al producirse su despido y que se lo indemnice por los salarios caídos y las prestaciones no percibidas, de conformidad con las recomendaciones formuladas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Comisión IX de la Cámara de Representantes y el Jefe de la Agencia de Recursos Humanos y Seguridad Social del gobierno de la ciudad de Balikpapan. En caso de que, habida cuenta del tiempo transcurrido desde el cese en sus funciones en la empresa PT (Persero) Angkasa Pura 1 como consecuencia del despido, un organismo competente independiente determine que ya no es posible su reintegro en ese cargo específico, el Comité pide al Gobierno que sin demora tome medidas para considerar con el Sr. Islam los puestos apropiados disponibles para su designación y que se asegure de que recibe una indemnización completa y adecuada que suponga una sanción suficientemente disuasoria respecto de los despidos por motivos sindicales;
 - c) el Comité pide al Gobierno que garantice que los trabajadores que han sido suspendidos sean debidamente reincorporados a sus puestos y reasumen plenamente las funciones que se les habían asignado al momento de la suspensión, según las condiciones imperantes antes de la huelga, y con indemnización completa por los salarios caídos y las prestaciones no percibidas durante el período de suspensión, de conformidad con las recomendaciones formuladas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Comisión IX de la Cámara de Representantes, así como por el Ministerio de Recursos Humanos y Migraciones en su carta de fecha 6 de marzo de 2009;
 - d) en lo que respecta al presunto acoso antisindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que se lleve a cabo sin demora una investigación independiente a fin de esclarecer totalmente las circunstancias, determinar las responsabilidades y, si corresponde, aplicar sanciones a los culpables y dar instrucciones a la policía y las fuerzas armadas, para evitar la repetición de tales actos en el futuro, de conformidad con las conclusiones de la Comisión IX de la Cámara de Representantes. El Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado sobre los progresos que se realicen a este respecto;

- e) el Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente para garantizar que se identifique y repare todo acto de injerencia de los empleadores y, cuando resulte adecuado, se impongan sanciones suficientemente disuasorias para que tales actos no se repitan en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución a este respecto.
47. Por comunicación de fecha 15 de agosto de 2011, la organización querellante indicó que la dirección de PT (Persero) Angkasa Pura 1 y el Sindicato de Trabajadores del Aeropuerto PT Angkasa Pura 1 (SP-AP1) (Serikat Pekerja PT Angkasa Pura 1) habían entablado negociaciones con buena voluntad que habían llevado a la firma, el 20 de agosto de 2010, de un Pacto sobre la normalización de las relaciones laborales. Con este pacto se puso fin al conflicto. Así pues, la organización querellante declaró que el caso relativo al convenio colectivo se había saldado con un resultado satisfactorio con la firma de un nuevo convenio en octubre de 2010. Sin embargo, la organización querellante indicó que el Sr. Arif Islam no había sido reintegrado aún al puesto que ocupaba en la empresa como había solicitado el Comité. Indicó asimismo que para resolver esa cuestión era precisa la intervención del Ministerio de Recursos Humanos y Migraciones y el Ministerio de Transporte, algo que todavía no se había hecho.
48. Por comunicación de fecha 24 de agosto de 2011, el Gobierno confirmó la firma del Pacto sobre la normalización de las relaciones laborales en agosto de 2010 entre el Presidente Director de la empresa y la presidencia del SP-AP1. Tras firmarse el pacto, se procedió a una verificación de la afiliación sindical en la empresa el 30 de agosto de 2010. A continuación, en octubre de 2010, la dirección de la empresa y los dos sindicatos (SP-AP1 y Asosiasi Karyawan Angkasa Pura 1 (AKA)) firmaron un convenio colectivo que se registró ante el Ministerio de Recursos Humanos y Migraciones. A este respecto, el Gobierno especificó que todas las cuestiones pendientes se habían analizado y habían quedado plenamente recogidas en el nuevo convenio colectivo firmado el 2 de octubre de 2010.
49. En relación con la situación del Sr. Arif Islam, el Gobierno indicó que, puesto que había sido destinado a la empresa, la autoridad para reintegrarlo a su puesto competía al Ministerio de Transporte. El Gobierno hizo referencia a una serie de cartas enviadas por el Ministerio sobre la situación laboral del Sr. Islam y repitió la información relativa a las cartas en las que se le ordenaba reincorporarse en el Ministerio de Transporte (julio de 2008) y en el aeropuerto de Berau, Kalimantan Oriental (diciembre de 2008). Según el Gobierno, el Sr. Islam en ningún momento ha trabajado en el aeropuerto de Berau ni se ha presentado ante el Director General del Transporte Aéreo. El Gobierno también hizo alusión a una carta de fecha 19 de mayo de 2011 en la que se indicaba que el Sr. Islam mantenía su calidad de funcionario en la Dirección General del Transporte Aéreo y no había sido despedido. Por último, el Gobierno señaló que, tras un informe de seguimiento de la Inspección del Trabajo, la empresa había abonado al Sr. Islam sus salarios pendientes.
50. Con respecto a la recomendación del Comité de que los trabajadores que habían sido suspendidos fueran debidamente reincorporados a sus puestos y reasumieran plenamente las funciones que se les habían asignado en el momento de la suspensión, el Gobierno indicó que la empresa había abonado a los trabajadores suspendidos tres meses de salario de conformidad con una carta del Ministerio de Recursos Humanos y Migraciones de mayo de 2009 relativa al pago de los salarios durante la suspensión.
51. Con respecto a la recomendación sobre la necesidad de realizar sin demora una investigación independiente para esclarecer las circunstancias de los presuntos actos de acoso antisindical y todo acto de injerencia de los empleadores, el Gobierno observa que no existe una necesidad específica de crear un órgano independiente para resolver la cuestión, dado que está actuando con arreglo a las leyes y las normas existentes. El Gobierno especificó que la oficina de la policía de Jakarta había emitido una SP3 en marzo

de 2009 por la que se cerraba el caso contra el Director de PT Angkasa Pura 1 no obstante la acusación de violación de los derechos de libertades sindicales por falta de pruebas.

52. *Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Comité saluda la resolución del conflicto laboral entre ambas partes y la firma de un Pacto sobre la normalización de las relaciones laborales en agosto de 2010, seguida de la firma de un nuevo convenio colectivo en octubre de 2010, en que quedaron recogidas las cuestiones pendientes.*
53. *Tomando nota de la declaración del Gobierno, según la cual el Sr. Islam habría recibido una indemnización total por los salarios caídos y las prestaciones no percibidas tras la emisión de un informe por la Inspección del Trabajo, el Comité lamenta que el Gobierno se limite a reiterar que el Sr. Islam fue destinado al aeropuerto de Berau pero que en ningún momento se presentó en su nuevo lugar de trabajo. A este respecto, el Comité toma nota de la propuesta de nueva contratación pero desea recordar sin embargo que, dado que el Sr. Islam fue despedido por realizar actividades sindicales legítimas, anteriormente solicitó al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para reintegrarlo en el cargo que ocupaba en la empresa PT (Persero) Angkasa Pura 1 cuando se produjo su despido y para que fuera indemnizado por los salarios caídos y las prestaciones no percibidas. No obstante, en caso de que, debido al tiempo transcurrido desde el cese en sus funciones en la empresa como consecuencia del despido, un organismo competente independiente determine que ya no es posible su reintegro en ese cargo específico, el Comité pidió al Gobierno que sin demora tome medidas para considerar con el Sr. Islam los puestos apropiados disponibles para su designación y que se asegure de que reciba una indemnización completa y adecuada que suponga una sanción suficientemente disuasoria respecto de los despidos por motivos sindicales. El Comité expresa su firme esperanza de que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para reunirse con el Sr. Islam y con la empresa a fin de tratar de encontrar una solución para este asunto y pide que se le mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 2737 (Indonesia)

54. El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 613-643] y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité urge al Gobierno a que tome, sin demora, todas las medidas necesarias, incluidas sanciones cuando proceda, para hacer cumplir las recomendaciones y órdenes emitidas por la Oficina de Empleo de Bandung en relación con la readmisión de los dirigentes y los miembros del SPM del Hotel Grand Aquila Bandung;
 - b) el Comité urge al Gobierno a que tome medidas, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, para enmendar su legislación a fin de que garantice una protección completa contra la discriminación antisindical en el futuro, proporcionando el acceso a mecanismos de recurso rápidos que puedan imponer sanciones suficientemente disuasivas contra tales actos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre las medidas que adopte sobre el particular;
 - c) el Comité también pide al Gobierno que le mantenga informado de toda medida que adopte para el seguimiento de las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en relación con el presente caso;
 - d) el Comité pide al Gobierno que le informe de toda acción judicial que emprenda el Fiscal del Estado de Bandung o de toda sanción que aplique en relación con el alegato de violación de los derechos de sindicación por parte de la dirección del Hotel, y
 - e) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso.

55. En su comunicación de fecha 24 de agosto de 2011, el Gobierno recuerda que a raíz de los procedimientos de mediación que tuvieron lugar en diciembre de 2008 (acerca del despido de nueve dirigentes sindicales) y en septiembre de 2009 (acerca de 119 miembros del sindicato independiente (SPM) Hotel Grand Aquila), el empleador se negó a dar seguimiento a las recomendaciones del mediador. El Gobierno indica que hay dos grupos de trabajadores con opiniones contrarias acerca de la manera en que se debería resolver el conflicto iniciado por sus despidos: el primer grupo (34 trabajadores) no deseaba recurrir al Tribunal de Relaciones Laborales para solucionar el conflicto; en cuanto al segundo grupo (59 trabajadores), el Gobierno informa que el Tribunal de Relaciones Laborales del Distrito de Bandung desestimó la reclamación de los querellantes para que se les pagara una suma equivalente al doble de sus salarios y les concedió sólo la mitad de la suma exigida. Este grupo de trabajadores ha presentado un recurso en apelación ante el Tribunal Supremo. El Gobierno indica también que está aplicando y dando seguimiento a las recomendaciones de la Comisión Nacional de Recursos Humanos con arreglo a los procedimientos y mecanismos previstos en la legislación vigente.
56. Con respecto a la recomendación b), el Gobierno indica que ha tomado nota de la opinión del Comité y que se está llevando a cabo una revisión de la Ley sobre Organizaciones Sindicales, núm. 21 (2000).
57. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. El Comité recuerda que en el marco del examen anterior de este caso, tomó nota de las numerosas órdenes y recomendaciones de la Oficina de Empleo de Bandung y de su mediador dirigidas a la dirección del Hotel para que reincorporara, con el pago de los salarios caídos, a nueve dirigentes y 119 miembros del SPM. También tomó nota de la recomendación de fecha 7 de abril de 2010 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos relativa al conflicto laboral entre el SPM y la dirección del Hotel en la cual la Comisión Nacional recomendaba al Presidente de la República de Indonesia que diera las instrucciones pertinentes al funcionario correspondiente del Departamento de Asuntos Laborales para que resolviese de inmediato los problemas a través de los mecanismos de la legislación en vigor, ya fuesen civiles o penales, y que ordenara una supervisión directa por parte de funcionarios del Gobierno para garantizar que los derechos de sindicación de los trabajadores en el Hotel Grand Aquila estuvieran asegurados y protegidos. El Comité toma nota de la declaración general del Gobierno de que se están aplicando las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Sobre la base de la comunicación del Gobierno, el Comité entiende que, ante la negativa del empleador de cumplir las recomendaciones mencionadas, un grupo de 59 trabajadores presentó una demanda ante el Tribunal de Relaciones Laborales, mientras que el otro grupo, de 34 trabajadores, prefirió no presentarla. El Comité toma nota de que el primer grupo no quedó satisfecho con la decisión del Tribunal de Relaciones Laborales acerca del monto que había de pagarse a los trabajadores despedidos y presentó un recurso en apelación ante el Tribunal Supremo. El Comité entiende, por lo tanto, que 128 trabajadores (nueve dirigentes sindicales y 119 miembros del SPM) aún no han sido reincorporados en sus puestos. El Comité observa que han transcurrido más de tres años desde que se formuló la primera recomendación sobre el conflicto dirigida a la dirección del Hotel y que se han enviado cartas de amonestación en las que se recordaban las sanciones en caso de incumplimiento, sin resultado hasta la fecha. El Comité recuerda una vez más que la responsabilidad última de garantizar el respeto de los principios de libertad sindical corresponde al Gobierno. Por esta razón, el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte sin más demora todas las medidas necesarias para hacer cumplir las recomendaciones y órdenes emitidas por la Oficina de Empleo de Bandung en relación con la readmisión de los dirigentes y miembros del SPM del Hotel Grand Aquila Bandung. Si no es posible el reintegro en razón del tiempo transcurrido, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que estos trabajadores reciban una compensación adecuada que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra tales actos. También pide al*

Gobierno que indique qué medidas concretas se han adoptado para aplicar las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en relación con el presente caso y que informe sobre toda acción judicial que emprenda el Fiscal del Distrito de Bandung o toda sanción que aplique en relación con el alegato de violación de los derechos de sindicación por parte de la dirección del Hotel. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

58. *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual está llevando a cabo una revisión de la Ley sobre Organizaciones Sindicales, núm. 21 (2000). El Comité espera que se adopten las medidas necesarias, a través de consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, con el objetivo de enmendar su legislación a efectos de garantizar una protección completa contra la discriminación antisindical, proporcionando el acceso a mecanismos de recurso expeditivos que permitan imponer sanciones suficientemente disuasorias contra tales actos. El Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a la que se presentan los aspectos legislativos de este caso.*

Caso núm. 2754 (Indonesia)

59. El Comité examinó el presente caso en su reunión de marzo de 2011 y, en esa ocasión, formuló las recomendaciones siguientes [véase 359.º informe, párrafo 683]:

- a) el Comité pide al Gobierno que le envíe información sobre la situación laboral actual del Sr. Muchlish, que indique si aún se encuentra ejerciendo sus funciones como presidente del SEKAR-DPS y, en caso afirmativo, si se le ha concedido acceso a las instalaciones de la empresa PT. DPS para que pueda llevar a cabo su función de representación;
- b) tomando nota de las opiniones divergentes de la organización querellante y de la empresa respecto de las razones que motivaron el traslado del Sr. Muchlish y que se exponen en la respuesta del Gobierno, el Comité pide al Gobierno que aliente el diálogo entre el sindicato y la empresa sobre la situación laboral del Sr. Muchlish para abordar, entre otras cosas, la posibilidad de contratarlo de nuevo para ocupar otro puesto, si así lo desea y si es factible;
- c) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre las medidas que se adopten a fin de dar seguimiento a la recomendación del mediador de la Oficina de Relaciones Laborales de la ciudad de Surabaya, a efectos de que la empresa revoque la suspensión del Sr. Arie Wibowo, secretario general del sindicato SEKAR-DPS, y de otros 16 miembros del comité sindical y pague los salarios caídos;
- d) en cuanto a la indicación del Gobierno de que actualmente se lleva a cabo una negociación en la empresa sobre el reintegro de los ocho trabajadores despedidos, el Comité pide al Gobierno que se esfuerce por lograr una solución negociada a esta cuestión, especialmente teniendo en cuenta el hecho de que, según el Gobierno, los trabajadores fueron despedidos por haber realizado manifestaciones en respuesta al despido de su presidente y por no haber cambiado de comportamiento, en un contexto en el que, según indicaciones de la organización querellante no refutadas en la respuesta del Gobierno, los intentos por discutir el asunto en conflicto no permitieron obtener ninguna respuesta de la dirección. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los progresos realizados a este respecto;
- e) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si el sindicato SEKAR-DPS aún organiza actividades en la empresa PT. DPS;
- f) el Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, con objeto de enmendar su legislación a efectos de garantizar una protección completa contra la discriminación antisindical en el futuro, proporcionando acceso a mecanismos de recurso rápidos que permitan imponer sanciones suficientemente disuasorias contra tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

- 60.** En su comunicación de fecha 26 de octubre de 2011, el Gobierno proporciona la siguiente información obtenida durante una reunión que tuvo lugar el 15 de septiembre de 2011 entre el Ministerio de Recursos Humanos y Trasmigración, la Oficina de Recursos Humanos y Trasmigración de la provincia de Java Oriental, y la Oficina de Recursos Humanos y Trasmigración de Surabaya City. El Sr. Muchlish, quien no estaba satisfecho con la decisión del Tribunal de Relaciones Laborales de fecha 20 de agosto de 2010, presentó un recurso de apelación ante la Corte Suprema. Sin embargo, tras la celebración de una reunión con la dirección de PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (PT. DPS), el Sr. Muchlish y la empresa concertaron un acuerdo. Con arreglo a este acuerdo, el Sr. Muchlish retiró el recurso de apelación que tenía pendiente ante la Corte Suprema, ya que ambas partes acordaron alcanzar una solución amigable al conflicto, y no presentar ningún cargo en el futuro, ni de carácter penal ni civil. El Gobierno recuerda que de conformidad con la decisión de 2010 del Tribunal de Relaciones Laborales, el Sr. Muchlish fue despedido por PT. DPS y que, por lo tanto, ya no es director de SEKAR-DPS.
- 61.** El Gobierno indica también que la Oficina de Recursos Humanos y Trasmigración de Surabaya City llevó a cabo un proceso de mediación entre la dirección de la empresa y el Sr. Arie Wibowo y otros ocho trabajadores. Sin embargo, dado que la discusión llegó a un punto muerto, el 29 de diciembre de 2010, el mediador presentó la siguiente propuesta: con arreglo al artículo 156, 2) de la Ley sobre Recursos Humanos (núm. 13) de 2003, la empresa debería pagar una doble indemnización a los trabajadores de que se trata, es decir, al Sr. Wibowo y a los otros ocho trabajadores; con arreglo al artículo 156, 3) de la misma ley, los trabajadores deberían recibir una remuneración correspondiente al período de empleo y un 15 por ciento por concepto de reembolso en virtud del artículo 156, 4); además, la empresa debería pagar a los trabajadores el sueldo completo correspondiente al período durante el cual estuvieron desempleados. El 25 de febrero de 2011, la dirección llevó a cabo por separado una reunión con el Sr. Wibowo y con los ocho trabajadores despedidos en la cual se llegó al acuerdo siguiente:
- 1) ambas partes acuerdan que el despido de los trabajadores es efectivo el día de la firma del acuerdo, es decir, el 25 de febrero de 2011;
 - 2) ambas partes acuerdan no presentar cargos;
 - 3) el empleador acepta proporcionar cartas de referencia o una declaración de antecedentes laborales, así como una gratificación del monto acordado por ambas partes;
 - 4) el acuerdo mutuo se logra con buena fe para tratar de encontrar una solución amigable que permita mantener una buena comunicación y relaciones armoniosas, sin injerencias ni presiones de ninguna de las partes.
- 62.** El Gobierno indica también que el sindicato de que se trata todavía existe, pero actualmente sólo cuenta con un número reducido de personas que lo administran.
- 63.** En cuanto a la Ley sobre Organizaciones Sindicales (núm. 21) de 2000, el Gobierno indica que actualmente está recabando material y las opiniones de los interlocutores sociales y de instituciones independientes sobre la posible enmienda de esta ley.
- 64.** *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. Si bien toma nota asimismo de que se alcanzaron acuerdos con el Sr. Muchlish, el Sr. Wibowo y los otros ocho trabajadores despedidos, lamenta que el despido del presidente de SEKAR-DPS, Sr. Muchlish, y de su secretario general, Sr. Wibowo, haya dado como resultado la situación descrita por el Gobierno, según el cual «el sindicato de que se trata todavía existe, pero actualmente sólo cuenta con un número reducido de personas que lo*

administran». El Comité también lamenta que no se haya proporcionado información acerca de los demás trabajadores, suspendidos a raíz de su participación en la huelga de octubre de 2009. El Comité recuerda a este respecto que un mediador de la Oficina de Recursos Humanos y Transmigración de Surabaya City recomendó la revocación de la suspensión y el pago de los salarios. Por esta razón, el Comité pide nuevamente al Gobierno que lo mantenga informado sobre cualquier medida que se adopte para dar seguimiento a esta recomendación.

65. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual está llevando a cabo una revisión de la ley núm. 21 de 2000, y espera, como ocurrió en el caso núm. 2737, que se adopten las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, con el objetivo de enmendar su legislación a efectos de garantizar una protección completa contra la discriminación antisindical, proporcionando acceso a mecanismos de recurso rápidos que permitan imponer sanciones suficientemente disuasorias contra tales actos. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a la cual remite los aspectos legislativos de este caso.

Caso núm. 2613 (Nicaragua)

66. El Comité examinó este caso relativo a alegatos sobre despidos y traslados de dirigentes sindicales y sindicalistas en su reunión de marzo de 2011 y en esa ocasión pidió al Gobierno que: a) le mantenga informado sobre el resultado de los procesos judiciales por despido de los Sres. Alvin Alaniz González, Jazmín del Sagrario Carballo Soto y Rolando Delgado Miranda del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS); b) le mantenga informado del resultado del proceso judicial en curso iniciado por los trabajadores despedidos de la empresa ENACAL Granada, y c) le mantenga informado del resultado final de la acción judicial de reintegro del dirigente sindical Sr. Ricardo Francisco Arista Bolaños en contra de la DGI que se encuentra en instancia ante el Juzgado Primero de Distrito del Trabajo de la Circunscripción de Managua. Asimismo, el Comité urgó nuevamente al Gobierno a que tome medidas — inclusive de carácter legislativo si ello fuese necesario — para que en el futuro la declaración de ilegalidad de las huelgas corresponda a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza [véase 359 informe, párrafos 923 a 946].
67. Por comunicación de 17 de octubre de 2011, el Gobierno informa que: 1) los procesos judiciales por despido del Sr. Alvin Alaniz González, la Sra. Jazmín del Sagrario Carballo Soto y el Sr. Rolando Delgado Miranda del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) se encuentran para sentencia en primera instancia; 2) en relación con los procesos judiciales de las personas trabajadoras despedidas de ENACAL Granada no se ha dictado ninguna providencia y se encuentra en el mismo estado que cuando se informó el 9 de diciembre de 2010, y 3) la acción judicial de reintegro del dirigente sindical Sr. Ricardo Francisco Arista Bolaños en contra de la DGI, en instancia ante el Juzgado Primero de Distrito del Trabajo de la Circunscripción de Managua, está para sentencia de primera instancia.
68. El Comité toma nota de estas informaciones. Al tiempo que recuerda que «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de ésta» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, 2006, quinta edición, párrafo 105], el Comité espera que las autoridades judiciales dictarán sentencia próximamente en relación con todos los casos mencionados y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

Caso núm. 2383 (Reino Unido)

69. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2011 [véase 359.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 310.ª reunión, párrafos 159 a 185]. En esa ocasión, el Comité lamentó observar que se había avanzado muy poco en relación con su recomendación relativa a la mejora del mecanismo actual de determinación de los salarios de los funcionarios de los servicios penitenciarios de Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, y al establecimiento de mecanismos adecuados que permitieran compensar las restricciones impuestas al derecho de huelga de los guardias de prisión empleados por las empresas del sector privado, y pidió una vez más al Gobierno que siguiera desplegando vigorosos esfuerzos con ese fin.
70. En sus comunicaciones de fechas 15 de noviembre de 2011 y 29 de febrero de 2012, el Gobierno indica que ha puesto todo su empeño en garantizar que se ofrezcan mecanismos de compensación adecuados a los funcionarios de prisiones del sector público. El Gobierno asegura que el Servicio Nacional de Control de Delincuentes (NOMS) considera con suma seriedad las cuestiones planteadas en el informe del Comité de Libertad Sindical. El Gobierno informa que después del último examen del caso concertó un nuevo procedimiento nacional para la solución de conflictos con la Asociación de Funcionarios de Prisiones (POA), puesto en práctica en marzo de 2011, que está funcionando satisfactoriamente y coexiste con el procedimiento para la solución de conflictos locales que estaba vigente. Este nuevo procedimiento concertado permite acceder a un sistema de arbitraje vinculante en los casos en que no es posible llegar a un acuerdo para adoptar propuestas destinadas a modificar, a nivel nacional, las condiciones relativas a las licencias, enfermedades, quejas y procedimientos disciplinarios o a otras disposiciones laborales (con exclusión de la remuneración, cuya fijación corresponde al órgano de revisión salarial del servicio penitenciario (PSPRB)), y el Gobierno considera que es un mecanismo de compensación eficaz. En cuanto a las demás medidas de compensación para funcionarios del sector público, el Gobierno sigue tratando de asegurarse de que sean idóneas y funcionen bien en un clima de confianza mutua de todas las partes. Cualquier modificación de estas medidas requiere siempre la celebración de consultas como las que se están llevando a cabo actualmente entre los diferentes departamentos gubernamentales y otras partes interesadas.
71. El Gobierno indica también que el NOMS y la POA han participado en negociaciones extensas y constructivas acerca de un conjunto de reformas de alto alcance del personal penitenciario. Estas negociaciones fueron un éxito e hicieron posible que la POA respaldara formalmente las propuestas; los miembros de la POA votaron a favor de las reformas con una mayoría a favor de más del 80 por ciento. El NOMS está muy satisfecho con los progresos alcanzados en los últimos meses en la promoción de una relación armoniosa con la POA y espera poder seguir colaborando con la POA y con todos los sindicatos con bases en el NOMS.
72. El Gobierno informa también que sigue celebrando reuniones con los tres contratistas privados que administran actualmente las cárceles del Reino Unido, a fin de analizar el mecanismo de compensación existente para el personal del servicio penitenciario en el sector privado y examinar si se precisan cambios adicionales.
73. Por otra parte, según lo previsto en la segunda fase del programa de servicios y trabajos penitenciarios y concursos para futuras prisiones, se abrirá una licitación para administrar nueve prisiones. En el *Diario Oficial de la Unión Europea* (DOUE) de 21 de octubre de 2011 se publicó el llamado a licitación correspondiente. En el DOUE se subrayaba que en el proceso de licitación se abordaría la cuestión de los mecanismos adecuados que compensen las restricciones impuestas a su derecho de huelga.

74. Asimismo, se están teniendo en cuenta de manera plena y efectiva las demás recomendaciones del Comité. Esto incluye un examen de los cambios destinados a asegurar que todas las partes confíen en la independencia del PSPRB. Para concluir, el Gobierno declara que el NOMS considera que las recomendaciones del Comité tienen la más alta prioridad y que proseguirá sus esfuerzos para abordar todas las preocupaciones legítimas.
75. *El Comité toma nota con satisfacción de la información proporcionada por el Gobierno. Observando que ha venido examinando este caso desde 2005 y que ha pedido al Gobierno que inicie consultas con la organización querellante y con el servicio penitenciario para encontrar una solución satisfactoria respecto de la necesidad de establecer mecanismos adecuados que compensen las restricciones impuestas a su derecho de huelga, el Comité desea reconocer los esfuerzos realizados por todas las partes interesadas y saluda la voluntad del Gobierno de abordar las cuestiones planteadas en este caso. El Comité alienta al Gobierno a mantener consultas plenas, sinceras y constructivas con todas las partes interesadas en el futuro.*

Caso núm. 2744 (Federación de Rusia)

76. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2011 y, en esa ocasión, invitó al Gobierno a que aclarara si el Sindicato Federal de Controladores Aéreos de Rusia (SFCA) había sido autorizado a recuperar todos sus documentos, sellos y otras pertenencias del despacho que había ocupado anteriormente [véase 359.º informe, párrafos 193 a 197].
77. Por comunicación de fecha 15 de febrero de 2012, el Gobierno confirma que se dio al presidente del SFCA la posibilidad de recoger todos los documentos y demás pertenencias del despacho que había ocupado anteriormente.
78. *El Comité toma debidamente nota de esta información.*

* * *

79. 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
1865 (República de Corea)	Marzo de 2009	Marzo de 2012
1962 (Colombia)	Noviembre de 2002	Junio de 2008
2086 (Paraguay)	Junio de 2002	Noviembre de 2011
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Marzo de 2011
2257 (Canadá)	Noviembre de 2004	Noviembre de 2011
2291 (Polonia)	Marzo de 2004	Marzo de 2012
2292 (Estados Unidos)	Noviembre de 2006	Noviembre de 2011
2301 (Malasia)	Marzo de 2004	Marzo de 2012
2304 (Japón)	Noviembre de 2004	Noviembre de 2010
2355 (Colombia)	Noviembre de 2009	Marzo de 2012
2356 (Colombia)	Noviembre de 2009	Marzo de 2012
2361 (Guatemala)	Noviembre de 2011	—
2382 (Camerún)	Noviembre de 2005	Noviembre de 2011

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2384 (Colombia)	Junio de 2008	Junio de 2009
2399 (Pakistán)	Noviembre de 2005	Junio de 2011
2400 (Perú)	Noviembre de 2007	Noviembre de 2011
2422 (República Bolivariana de Venezuela)	Junio de 2011	—
2433 (Bahrein)	Marzo de 2006	Marzo de 2012
2450 (Djibouti)	Marzo de 2011	Marzo de 2012
2453 (Iraq)	Junio de 2006	Marzo de 2012
2460 (Estados Unidos)	Marzo de 2007	Noviembre de 2011
2478 (México)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2488 (Filipinas)	Junio de 2007	Junio de 2011
2547 (Estados Unidos)	Junio de 2008	Noviembre de 2011
2575 (Mauricio)	Marzo de 2008	Marzo de 2012
2602 (República de Corea)	Marzo de 2012	—
2611 (Rumania)	Noviembre de 2008	Marzo de 2012
2616 (Mauricio)	Noviembre de 2008	Marzo de 2012
2634 (Tailandia)	Marzo de 2009	Marzo de 2012
2652 (Filipinas)	Marzo de 2010	—
2678 (Georgia)	Junio de 2010	Noviembre de 2011
2704 (Canadá)	Marzo de 2012	—
2710 (Colombia)	Noviembre de 2011	—
2717 (Malasia)	Junio de 2011	Marzo de 2012
2724 (Perú)	Noviembre de 2010	Noviembre de 2011
2741 (Estados Unidos)	Noviembre de 2011	—
2750 (Francia)	Noviembre de 2011	—
2751 (Panamá)	Marzo de 2012	—
2752 (Montenegro)	Marzo de 2012	—
2755 (Ecuador)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2760 (Tailandia)	Marzo de 2011	Marzo de 2012
2771 (Perú)	Marzo de 2011	Noviembre de 2011
2780 (Irlanda)	Marzo de 2012	—
2781 (El Salvador)	Noviembre de 2011	—
2788 (Argentina)	Noviembre de 2011	—
2789 (Turquía)	Marzo de 2012	—
2793 (Colombia)	Noviembre de 2011	—
2804 (Colombia)	Noviembre de 2011	—
2809 (Argentina)	Marzo de 2012	—
2819 (República Dominicana)	Marzo de 2012	—
2825 (Perú)	Noviembre de 2011	—
2831 (Perú)	Noviembre de 2011	—
2834 (Paraguay)	Noviembre de 2011	—

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2837 (Argentina)	Marzo de 2012	—
2838 (Grecia)	Noviembre de 2011	—
2841 (Francia)	Noviembre de 2011	—
2842 (Camerún)	Noviembre de 2011	—
2850 (Malasia)	Marzo de 2012	—
2854 (Perú)	Marzo de 2012	—
2856 (Perú)	Marzo de 2012	—
2867 (Estado Plurinacional de Bolivia)	Marzo de 2012	—
2868 (Panamá)	Marzo de 2012	—
2875 (Honduras)	Marzo de 2012	—

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

81. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 2153 (Argelia), 2228 (India), 2229 (Pakistán), 2241 (Guatemala), 2268 (Myanmar), 2362 (Colombia), 2400 (Perú), 2428 (República Bolivariana de Venezuela), 2430 (Canadá), 2434 (Colombia), 2488 (Filipinas), 2512 (India), 2527 (Perú), 2533 (Perú), 2559 (Perú), 2590 (Nicaragua), 2594 (Perú), 2595 (Colombia), 2603 (Argentina), 2637 (Malasia), 2638 (Perú), 2639 (Perú), 2652 (Filipinas), 2654 (Canadá), 2660 (Argentina), 2664 (Perú), 2667 (Perú), 2674 (República Bolivariana de Venezuela), 2677 (Panamá), 2679 (México), 2680 (India), 2685 (Mauricio), 2690 (Perú), 2695 (Perú), 2697 (Perú), 2699 (Uruguay), 2701 (Argelia), 2703 (Perú), 2719 (Colombia), 2722 (Botswana), 2724 (Perú), 2725 (Argentina), 2730 (Colombia), 2733 (Albania), 2736 (República Bolivariana de Venezuela), 2746 (Costa Rica), 2747 (República Islámica del Irán), 2757 (Perú), 2764 (El Salvador), 2771 (Perú), 2775 (Hungría), 2795 (Brasil), 2818 (El Salvador), 2832 (Perú), 2836 (El Salvador) y 2843 (Ucrania) y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2847

INFORME DEFINITIVO

Quejas contra el Gobierno de Argentina presentadas por

- **la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)**
- **la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina (FESPROSA) y**
- **la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que las autoridades de la provincia de Buenos Aires impiden y obstaculizan el ejercicio del derecho de huelga por medio de la promulgación de una resolución que establece

que las inasistencias de los agentes de la administración pública provincial motivadas en el ejercicio del derecho de huelga serán descontadas del pago de los salarios; asimismo, alegan un retraso excesivo en el trámite de solicitud de la personería gremial de la FESPROSA

82. Las quejas figuran en una comunicación de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina (FESPROSA) y la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP) de abril de 2011. La FESPROSA y la CTA presentaron nuevos alegatos por comunicación de 29 de junio de 2011.
83. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación recibida el 23 de mayo de 2012.
84. 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

85. En su comunicación de abril de 2011, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina (FESPROSA) y la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la provincia de Buenos Aires (CICOP) manifiestan que interponen formal queja contra el Gobierno de Argentina por violación al Convenio núm. 87 de la OIT, debido a acciones que importan restricción al derecho de huelga y discriminación.
86. Informan los querellantes que la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la provincia de Buenos Aires (CICOP) es un sindicato de primer grado, con personería gremial núm. 1708, con ámbito de actuación en todo el territorio de la provincia de Buenos Aires. La CICOP está afiliada a la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina (FESPROSA) — entidad de segundo grado, con inscripción gremial núm. 2580 — y a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) — entidad de tercer grado, con inscripción gremial núm. 2027.
87. Según los querellantes, la presente queja está motivada por la conducta adoptada por el gobierno de la provincia de Buenos Aires, la cual resulta violatoria de los derechos tutelados en los Convenios de la OIT núms. 87, 98, 135, 151 y 154. Consideran los querellantes que se han producido las siguientes violaciones:
 - a) el Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires, mediante la resolución núm. 4575/09 de fecha 27 de noviembre de 2009, amenazó antes de la realización de la medida de acción directa, sin competencia para ello, en el marco de las acciones gremiales llevadas a cabo en los hospitales y centros sanitarios de dicha provincia, con el descuento salarial de los días de huelga a los trabajadores que se adhieran a las mismas, afectando y condicionando de este modo el libre ejercicio de tal derecho, en clara violación a la legislación vigente y principios de la OIT. De esta manera violó el derecho de adherirse o no adherirse a la convocatoria de la entidad sindical, y
 - b) la Dirección Provincial de Hospitales, dependiente del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, en fecha 16 de marzo de 2011, en el transcurso de una

medida de acción gremial convocada por esta asociación, remitió un memorando a los directores de todos los hospitales de la provincia requiriendo que informen qué trabajadores de los incluidos en un listado — conformado exclusivamente por los afiliados al CICOP — estaban prestando funciones normalmente, a fin de proceder a tomar medidas disciplinarias a todos aquellos de quienes no se informara su prestación activa en esa fecha. Según los querellantes se incurrió de este modo en una clara injerencia y persecución en contra de esta entidad y de sus asociados.

- 88.** Informan los querellantes que en fecha 27 de noviembre de 2009, el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires dispuso mediante resolución conjunta del Ministro de Jefatura de Gabinete de Ministros núm. 949, del Ministro de Gobierno núm. 47, del Ministro de Economía núm. 248, del Ministro de Justicia núm. 1525, del Ministro de Seguridad núm. 1930, del Ministro de la Producción núm. 447, del Ministro de Asuntos Agrarios núm. 85, del Ministro de Infraestructura núm. 898, del Ministro de Desarrollo Social, núm. 183, del Ministro de Trabajo núm. 288, del Secretario General de la Gobernación núm. 199, del Secretario de Derechos Humanos núm. 701, del Secretario de Deportes núm. 275, del Secretario de Turismo núm. 269, de la Directora Ejecutiva del Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible núm. 126, del Presidente del Instituto Cultural núm. 1166, del Director General de Cultura y Educación núm. 3705: «Establecer que las inasistencias de los agentes de la Administración Pública Provincial motivadas en el ejercicio del derecho de huelga y que no fueren justificadas por algunas de las causales previstas por la normativa vigente, serán descontadas del haber del mes correspondiente...». Según los querellantes, la arbitraria e intimidatoria disposición de la autoridad constituye un impedimento y obstaculización del ejercicio regular del derecho de huelga legalmente tutelado. También condiciona la voluntad del colectivo y de cada uno de los adherentes a la medida adoptada por la entidad sindical.
- 89.** Las medidas de acción sindical que en distintas ocasiones la CICOP ha proporcionado se enmarcaron siempre en conflictos laborales de índole salarial, como también respecto a discusiones de medioambiente y condiciones de trabajo del conjunto de los trabajadores profesionales de la salud de la provincia de Buenos Aires. Dichas medidas de acción pueden consistir entre otras en la realización de asambleas, movilizaciones y huelgas. Asimismo, son decididas en asambleas, las cuales deciden la duración y características de las mismas, y siempre se comunican oportunamente a los organismos pertinentes. hasta el presente, las medidas de fuerza que se llevaron adelante no han sido calificadas como ilegales por ninguna autoridad judicial. Frente a ello, el Ejecutivo Provincial, lejos de intentar solucionar el conflicto en el ámbito de la negociación pretende la dilación de la solución del conflicto y ha dispuesto una medida intimidatoria y violatoria del legítimo derecho de huelga.
- 90.** Afirman los querellantes que desde su sanción y hasta hace poco tiempo atrás, el gobierno de la provincia de Buenos Aires aplicó dicha resolución y efectuó los descuentos salariales por día de huelga en pocos casos, puntuales y limitados, pero se abstuvo de hacerlo en forma masiva y sistemática frente a los diversos conflictos laborales y medidas de acción gremial que se suscitaron en tal período. La amenaza de hacerlo en el futuro tiene una clara intención de limitar el ejercicio de derecho de huelga, seguramente a causa de comprender la ilegalidad intrínseca de la medida. Sin embargo, ese criterio ha mutado ahora diametralmente. En el marco de un conflicto laboral iniciado a principios del mes de marzo de 2011 a raíz de la falta de acuerdo salarial en las negociaciones colectivas del sector, el congreso de delegados de la CICOP resolvió realizar en todos los hospitales provinciales medidas de acción gremial en fechas 16 y 17 de marzo del corriente, y luego otras sucesivas para el supuesto de no arribarse a un acuerdo. Frente a ello, el día anterior a la medida (el 15 de marzo) la Dirección Provincial de Hospitales — dependencia del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires — remitió un memorando a los directores de todos los hospitales a su cargo, en el cual les comunicó que ese ministerio, en

aplicación de la resolución núm. 4574/09 procedería al descuento salarial efectivo de los agentes que se adhirieran a la medida gremial convocada por la CICOP. Reiteran los querellantes que ninguna autoridad administrativa de la cartera laboral provincial ni nacional ha intimado a la CICOP a los fines de que cese sus medidas y encuentre vías de negociación. Las medidas de acción que se llevaron adelante no han sido calificadas como ilegales por autoridad judicial alguna.

- 91.** Frente a ello, en fecha 17 de marzo, el presidente de la CICOP remitió carta documento al Ministro de Salud de la provincia de Buenos Aires y al Director Provincial de Hospitales, del siguiente tenor:

Hemos tomado conocimiento de un Memorando emitido por la dirección provincial de Hospitales de ese Ministerio, en fecha 15 de marzo del corriente, en el que se comunica a las autoridades de distintos Hospitales de la Provincia que la cartera a su cargo procederá al descuento salarial a los agentes que se adhieran a las medidas de acción gremial dispuestas por esta Asociación para los días 16 y 17 del corriente. Debemos señalar al señor Ministro que tal medida se basa en consideraciones legalmente erróneas y por lo tanto inconstitucionales, derecho que hacemos valer por la presente a efectos de que usted pueda evaluar lo expuesto y dejar sin efecto la ilegal medida de descuento que allí se propugna. El correcto criterio que aquí firmamos surge que los días de huelga no se equiparan a días no trabajados, como si se tratase — entre otros aspectos — de una decisión unilateral de los trabajadores de la salud. No es un acto volitivo basado en el libre albedrío, sino que la huelga es una situación a la que los trabajadores de la salud nos vemos obligados a recurrir ante la falta de solución a los temas laborales y de bien público planteados por nuestro sector. De allí que exista el derecho de huelga, sin cortapisa, sin restricciones, sin que pueda equiparárselo, como erróneamente se pretende en la medida citada, con la falta de concurrencia individual a la jornada laboral. Mientras la primera actitud colectiva se rige, primordialmente, por la constitución nacional y de la Provincia de Buenos Aires, así como por los convenios 87 y concordantes de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la segunda conducta, aislada y esporádica, individual — sea en el empleo público o privado — de no concurrir a trabajar, y por ende no abonable, se rige por el derecho individual del trabajo y las leyes del empleo público o privado, respectivamente. La huelga con asamblea en los lugares de trabajo que nos vemos obligados a llevar a término, surge de los incumplimientos del Estado provincial, nuestro empleador, al que usted representa, y en particular a que no se aplica ni cumple lo resuelto en la ley de paritarias; tampoco se ha reglamentado el artículo 39 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, hecho atribuible exclusivamente al Estado. La reiterada jurisprudencia local y nacional, en los casos de docentes, estatales, y judiciales, viene avalando, de manera sistemática, la obligación del Estado de abstenerse a descontar los días de huelga, sobre la base de las fundamentaciones legales antes expuestas. Es por todo ello, señor Ministro, que apelamos a la reflexión que estimamos habrá de tener sobre este particular. Esperamos que nos informe dentro de las 24 horas de recibida la presente modificación del erróneo e ilegal criterio de ordenar se nos descuenten los días de huelga. Su silencio a nuestra solicitud será entendido legalmente como denegatoria, habilitando las vías judiciales correspondientes, a efectos de hacer valer la constitución Nacional y de la Provincia de Buenos Aires (CD núm. 177535870 y 177535883, cuyas copias se adjuntan).

- 92.** A la fecha no se ha obtenido una respuesta a estas misivas. Simultáneamente, ese mismo día 16 de marzo, y mientras se llevaba a cabo con normalidad la medida gremial dispuesta, la citada Dirección Provincial de Hospitales remitió un nuevo memorando a los directores de todos los hospitales en el cual conminó a los mismos a informar, un día después, la nómina del personal que estuviere ejerciendo su legítimo derecho constitucional de huelga, a efectos de practicarles el descuento. Textualmente, dicho memorando reza:

Atento a la nota N° 1, hago llegar a Ud. Por archivo adjunto listado de profesionales de su dependencia. Sírvese informar quienes del mismo prestan servicio activo en planta o guardia los días 16 y 17 del corriente. Asimismo deberá excluir de dicho archivo adjunto, aquellos que estén cumpliendo franco, vacaciones, licencia por enfermedad, ART o una licencia legalmente establecida que los exime del descuento. Plazo improrrogable para

comunicar las novedades, por este mismo medio, para evitar el descuento, será el día 18/03/2011 hasta las 11 Hs.

Según los querellantes, esto, ya de por sí grave — pues al haberse hecho público el texto, pretendió operar como una amenaza al pleno goce de ese derecho —, se recalifica dolosamente, colocándose en el terreno de una abierta discriminación, dado que el memorando iba acompañado de un archivo con la nómina completa de los afiliados al gremio exclusivamente, a fin de que cada Director excluya del mismo a quienes se hallaren prestando funciones normalmente y a quienes se encuentren de licencia, franco, etc., para procederse luego al descuento a todos aquellos agentes de dicho listado respecto de los que no se informara nada.

93. Es decir, a fin de determinar a qué trabajadores les aplicará el ilegal descuento salarial, el Ministerio de Salud da por sentado que sólo los afiliados a la CICOP se hallan realizando la medida gremial — cuando en realidad éstas tienen habitualmente una adhesión casi total por parte de los profesionales de la salud de la provincia, sean o no afiliados — y asimismo presume que todos los afiliados se encuentran adheridos a la misma, salvo prueba en contrario.
94. Indican los querellantes que, frente a tal agravamiento del conflicto, el Presidente de la CICOP remitió una carta documento al Sr. Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, del siguiente tenor:

En el día de la fecha, el ministro de Salud de la Provincia de Buenos Aires ha remitido una circular a todos los directores de los hospitales a su cargo en la que conmina a los mismos a enviar en el día de mañana la nómina del personal que esté ejerciendo su legítimo derecho constitucional de huelga. Esto, ya de por sí grave (pues al haberse hecho público el texto, pretende operar como una amenaza al pleno goce de ese derecho) se recalifica dolosamente — colocándose en el terreno del delito de discriminación — dado que la circular va acompañada de un archivo con la nómina completa de los afiliados a nuestro gremio, exclusivamente. Atento el poder que el Estado le ha conferido para arbitrar los medios que preserven el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución Nacional en el terreno laboral, solicitamos a Ud. Arbitre las medidas correspondientes para hacer cesar inmediatamente esta conducta ilegal, ya que la amenaza de descuento, sumada a la remisión de una lista específica de trabajadores pasibles de esa persecución, retrotrae dicha conducta a un terreno que se coloca fuera del Estado de Derecho. Sin perjuicio de lo expuesto, nuestro gremio ha de coadyuvar en este sentido, ejerciendo las acciones legales correspondientes contra quienes han remitido el libelo intimidatorio, así como personalmente contra quienes, en los hospitales, ejerzan la conducta que se les indica realizar ilegalmente.

Según los querellantes, a la fecha el señor Ministro de Trabajo de la Nación no ha respondido a esta misiva.

95. Según los querellantes, la resolución núm. 4575/09, el Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires dispone que «las inasistencias de los agentes de la Administración Pública Provincial motivadas en el ejercicio del derecho de huelga y que no fueren justificadas por algunas de las causales previstas por la normativa vigente, serán descontadas del haber del mes correspondiente...». La injerencia del Poder ejecutivo provincial, obligando a los responsables de unidades hospitalarias a remitir copia de los afiliados a la CICOP y la amenaza de descontar días implica una violación clara al derecho de asociación, al derecho de huelga y el de negociación colectiva, en razón que la huelga se efectúa en el marco de las negociaciones salariales y de condiciones de trabajo.
96. Agregan los querellantes, que ese descuento como represalia es una de las manifestaciones de lo que ha de entenderse como una sanción discriminatoria, porque se adoptaría contra quienes ejercen un derecho fundamental, tipificado constitucionalmente como tal. Esto resulta incompatible con el Convenio núm. 87, así como la amenaza del descuento en los haberes de los trabajadores por adherir a una huelga y la solicitud intimidatoria de solicitar

un día antes de llevarse a cabo una huelga el listado de los afiliados a la entidad sindical que la convoca.

97. En su comunicación de 29 de junio de 2011, la FESPROSA y la CTA manifiestan que FESPROSA es una organización de segundo grado con inscripción gremial desde el año 2007 y nuclea 25.000 profesionales de salud pública en 22 provincias. Indican los querellantes que se inició el trámite de personería de la FESPROSA el 28 de julio de 2008, expediente núm. 1-2015-1284154, suscribiendo el acta fundacional tres asociaciones con personería gremial: la Asociación de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires, la Asociación Mendocina de Profesionales de la Salud y la Asociación de Profesionales de la Salud de la Provincia de Salta.
98. Añaden los querellantes que la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales dio traslado de la presentación a la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad (FATSA), la cual solicitó se aclare el ámbito de aplicación pretendido por la FESPROSA. Esta federación contestó oportunamente el traslado conferido y precisó los alcances de la personería solicitada. La FATSA se presenta nuevamente y solicita se precise fehacientemente los ámbitos territoriales y personales y se opone al reconocimiento solicitado por FESPROSA, peticionando se produzca el cotejo de afiliados, para determinar cuál era la entidad más representativa. En esta oportunidad, se presenta FESPROSA y manifiesta que no se intenta agrupar a todos los trabajadores de la sanidad, sino a aquellos trabajadores con título universitario académico y además que se desempeñen en establecimientos públicos, por lo que no se pretende el desplazamiento de FATSA, no correspondiendo el cotejo solicitado por la misma.
99. Según los querellantes, es dable destacar que en el pedido de personería de parte de la FESPROSA no requiere medir en forma alguna cual es la entidad «más representativa», ya que para ello existe un sistema «radial ascendente», que refleja la personería de las entidades de primer grado (sindicatos de base) en las de segundo y tercer grado (federaciones, confederaciones o centrales), por lo tanto, estas últimas comprenden la suma de representaciones de sus sindicatos adheridos, no existiendo motivo para que el Gobierno niegue la personería gremial solicitada, máxime cuando ese criterio ya fue aplicado en muchas oportunidades por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
100. Informan los querellantes, que luego de analizar el otorgamiento de las personerías gremiales de cada una de las entidades afiliadas a FESPROSA, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales se pronuncia, con fecha 6 de mayo de 2010, aconsejando que se otorgue la personería gremial solicitada por FESPROSA. El 17 de mayo de 2010, la Secretaría de Trabajo comparte este dictamen y lo eleva al Ministro de Trabajo con el proyecto de resolución mediante el cual se le otorga a la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina la personería gremial con carácter de asociación gremial de segundo grado. El mismo día, 17 de mayo de 2010, el expediente fue elevado a la jefatura de gabinete del Ministerio de Trabajo, donde se encuentra desde entonces sin resolución, habiéndose pedido pronto despacho con fecha 9 de diciembre de 2010, sin obtener respuesta alguna hasta el momento.
101. Concluyen los querellantes que sin lugar a dudas, el Estado argentino viola en forma recurrente lo dispuesto por el artículo 3 del Convenio núm. 87 de la OIT, dado que limita sistemáticamente el derecho de sindicalización de los trabajadores, en este caso por la omisión que lleva adelante respecto del otorgamiento de la personería gremial peticionada por FESPROSA.

B. Respuesta del Gobierno

102. En su comunicación recibida el 23 de mayo de 2012, el Gobierno comunica la respuesta del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires y afirma que del desarrollo de los hechos y las negociaciones establecidas no surge que el descuento de los días no laborados con motivo de la medida de fuerza devengan denegatorios o cercenatorios del derecho de huelga.

C. Conclusiones del Comité

103. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes objetan la resolución núm. 4574/09 promulgada por las autoridades de la Provincia de Buenos Aires que establece que las inasistencias de los agentes de la administración pública provincial motivadas en el ejercicio del derecho de huelga y que no fueren justificadas por algunas de las causales previstas por la normativa vigente serán descontadas del haber del mes correspondiente. Las organizaciones querellantes alegan que en el marco de un conflicto laboral se resolvió realizar medidas de acción gremial en fechas 16 y 17 de marzo y luego otras sucesivas hasta llegar a un acuerdo en todos los hospitales provinciales, y que la Dirección Provincial de Hospitales un día antes del inicio de las medidas de acción remitió un memorando a los Directores de todos los hospitales en el cual les comunicó que en aplicación de la resolución mencionada procedería al descuento salarial efectivo de los agentes que adhieran a la medida (según los querellantes, un día después de iniciada la medida gremial las autoridades solicitaron por medio de un nuevo memorando a los directores de los hospitales la nómina del personal que estuviere ejerciendo el derecho de huelga). El Comité observa que según los querellantes el envío de los memorandos mencionados pretendió operar como una amenaza al pleno goce del derecho de huelga y tuvo carácter discriminatorio dado que iba acompañado de la nómina completa de los afiliados a fin de que cada director de hospital excluya del mismo a quienes prestaran funciones normalmente.*
104. *A este respecto, al tiempo que observa que según surge de los alegatos las organizaciones querellantes llevaron a cabo la huelga y constata que conocían el texto de la resolución núm. 4574/09 y la decisión de la Dirección Provincial de Hospitales de que descontaría los días de huelga, así como que la huelga no fue calificada como ilegal por la autoridad judicial, y que el Gobierno afirma que del desarrollo de los hechos y las negociaciones entabladas no surge que el descuento de los días no laborados con motivo de la medida de fuerza devengan denegatorios o cercenatorios del derecho de huelga, el Comité recuerda que en numerosas ocasiones ha señalado 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**, quinta edición, 2006, párrafo 654]. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos. No obstante, el Comité recuerda que según los alegatos las deducciones salariales se iban a aplicar o se amenazaba con aplicar sólo a los trabajadores afiliados a la organización sindical y no a los demás huelguistas. El Comité subraya que esta manera de proceder plantea problemas en relación con los principios de la libertad sindical y pide por ello al Gobierno que examine esta cuestión en consulta con los interlocutores sociales a efectos de que se respete el principio de no discriminación entre trabajadores.*
105. *En lo que respecta a los alegatos según los cuales la autoridad administrativa de trabajo de la nación no ha resuelto la solicitud de personería gremial de la FESPROSA iniciada en julio de 2008, pese a que la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales y la Secretaría del Trabajo se pronunciaron favorablemente en mayo de 2010, el Comité lamenta el retraso de casi cuatro años y urge al Gobierno a que sin demora se pronuncie al respecto.*

Recomendación del Comité

106. 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 en relación con la solicitud de personería gremial de la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina (FESPROSA).

CASO NÚM. 2865

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

Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA)

Alegatos: la organización querellante objeta la decisión de la autoridad administrativa de fecha 6 de diciembre de 2010 que dispuso desconocer la validez de la convocatoria y de la eventual realización de elecciones complementarias en el ámbito de la CTA

- 107.** La presente queja figura en una comunicación de la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA) de abril de 2011. La CTA envió informaciones complementarias por comunicación de fecha 30 de enero de 2012.
- 108.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 11 de agosto, 3 de noviembre de 2011 y 15 de mayo de 2012.
- 109.** 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 la organización querellante

- 110.** En su comunicación de abril de 2011, la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA) manifiesta que es una entidad de tercer grado que agrupa a sindicatos y trabajadores, que recientemente tuvo elecciones de autoridades y que a raíz de dicho proceso electoral provocó la injerencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). Concretamente, la CTA señala que por medio de la queja objeta la disposición de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de 6 de diciembre de 2010, en el expediente núm. 1407454/10, que expresamente dispone «desconocer la validez de la convocatoria y de la eventual realización de elecciones complementarias en el ámbito de la CTA para el día 9 de diciembre de 2010, en razón de los fundamentos vertidos», «... no se ha acreditado de manera fehaciente en esta sede la celebración, con la presencia exigida por el estatuto, de la reunión de la comisión ejecutiva nacional de 25 de noviembre de 2010 ni la resolución de convocatoria a elecciones complementarias para el 9 de diciembre de 2010 en la forma

prevista por la mencionada carta orgánica, lo que impide otorgarle procedencia por su falta de ajuste al texto estatutario...».

111. La CTA manifiesta, como reseña de los hechos que, a su juicio representan una violación del Convenio núm. 87, que con motivo de la convocatoria a elecciones de renovación de autoridades nacionales, locales y regionales de la CTA, con fecha 14 de septiembre de 2010 se celebró entre las listas 1 y 10 — oficializadas entre otras para participar de los comicios — y la junta electoral nacional un «acta acuerdo de compromiso arbitral y creación del tribunal autónomo de resolución de diferendos electorales» a fin «de resolver los diferendos que puedan surgir entre las listas de candidatos en las elecciones de autoridades que se llevarán a cabo el día 23 de septiembre del corriente año» comprometiéndose, asimismo, a la protección de la autonomía asociacional y a «la abstención de la autoridad administrativa del trabajo o cualquier órgano de la administración (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) en los conflictos intrasindicales y electorales». Así y realizado el acto electoral en la mencionada fecha, su resultado fue objeto de impugnación por parte de las listas 1 y 10, en algunos distritos completos y algunas mesas de otros, primero ante la junta electoral nacional como autoridad de los comicios y luego, en un todo de acuerdo al acta de acuerdo suscrita, ante el tribunal autónomo que fuera creado mediante dicha acta.
112. Indica la CTA que como consecuencia de las distintas resoluciones que, en virtud de las impugnaciones efectuadas por ambas listas fueran emitidas por el tribunal autónomo de diferendos, debieron llevarse a cabo elecciones complementarias en los distritos de Misiones, Tucumán y Mendoza y en 50 mesas (de otros siete distritos). Según la CTA, es de destacar que la votación llevada a cabo en las mesas y distritos mencionados y que fuera declarada nula por el tribunal autónomo, representó sólo el 10 por ciento de las mesas que formaron parte del proceso electoral llevado a cabo el 23 de septiembre de 2010, quedando firme el resultado obtenido en el 90 por ciento de las mesas y distritos restantes de acuerdo a la resolución de la junta electoral nacional de 22 de octubre de 2010, que no fuera enervada por ninguna de las listas 1 y 10 y que arrojó, obviamente descontados los distritos anulados, una diferencia de 11.453 votos a favor de la lista 1. En atención a los recursos que cada lista a su tiempo interpuso ante el comité autónomo, éste resolvió la nulidad de los resultados obtenidos en los distritos enunciados y en la medida en que dichas nulidades pudiera alterar el resultado final «por requerimiento de la junta electoral nacional, y por su intermedio a la comisión ejecutiva nacional de la CTA, que convoque a elecciones complementarias en tiempo y forma».
113. Señala la CTA que es importante poner en conocimiento del comité que, de acuerdo a lo establecido por el estatuto social de la CTA, el único órgano con facultades para convocar a elecciones, y por ende a sus complementarias, es la comisión ejecutiva nacional (artículo 30). En este entendimiento y en cumplimiento de lo resuelto por el tribunal autónomo, la junta electoral nacional (JEN) por intermedio del acta de fecha 25 de octubre de 2010 convocó a reunión de la comisión ejecutiva nacional para el 1.º de noviembre de 2010, a las 12 horas, manifestando en la mencionada acta que la misma lo era en cumplimiento de lo resuelto por el tribunal autónomo de resolución de diferendos electorales de la CTA, a fin de que dicha comisión considerara la convocatoria a elecciones complementarias de autoridades nacionales, algunas provincias y mesas de acuerdo a lo resuelto por los dictámenes de la mayoría de dicho tribunal. Dicho día (1.º de noviembre de 2010) la escribana Sra. Gabriela Rua Peñavera, constató mediante escritura la comparecencia de 17 miembros de la comisión ejecutiva nacional y la aprobación de los mismos de la propuesta efectuada por el Sr. Pablo Micheli, de convocar a elecciones complementarias para el día 24 de noviembre del corriente año. A dicha reunión, que fuera convocada por la junta electoral nacional en cumplimiento de lo resuelto por el tribunal, no concurrieron aquellos integrantes de la comisión ejecutiva nacional que se hubieran

presentado al acto electoral de 23 de septiembre de 2010 como candidatos de la lista 10, incluidos entre éstos el secretario general con mandato vencido Sr. Hugo Yasky.

114. Señala la CTA que independientemente de haber aprobado los presentes en dicha reunión la convocatoria a elecciones complementarias para el día 25 de noviembre de 2010, se optó, sin embargo, por continuar buscando acuerdos con los integrantes de la lista 10 a fin de completar la elección en base al consenso tal como se hiciera en la primera parte del mismo, el cual por su complejidad requería acordar modos y formas de composición de los distintos conflictos que se podían presentar en los diferentes distritos. Así y luego de intensas negociaciones surgió, producto del consenso entre los integrantes de las listas 1 y 10 que la fecha de realización de las elecciones complementarias sería el 9 de diciembre de 2010. En este sentido es que, producto de ese acuerdo y de que la fecha de finalización del año escolar urgía para arribar a solucionar las diferencias (es importante destacar que el sindicato de base de donde proviene el candidato de la lista 10 está conformado por docentes), el Sr. Hugo Yasky, secretario general con mandato vencido, convocó por carta documento para una nueva reunión de la comisión ejecutiva nacional a realizarse el día 25 de noviembre en la sede de la CTA nacional en tanto ya se había acordado la fecha, a tal punto que la propia carta documento reafirma la propuesta de realización de elecciones complementarias para el día 9 de diciembre de 2010.
115. Las cartas documento enviadas a cada uno de los integrantes del comité ejecutivo nacional mediante las cuales se convocaba a la reunión de 25 de noviembre de 2010, ya consignaba la fecha de 9 de diciembre de 2010 para la realización de las elecciones complementarias. En dicho contexto el 25 de noviembre de 2010, los convocados por el Sr. Hugo Yasky se constituyeron a la hora fijada (16 horas) en dicha sede, e hicieron una espera de 30 minutos, para luego dar inicio a la reunión. Así fue que dicho 25 de noviembre de 2010 se resolvió convocar a elecciones complementarias respetando los acuerdos logrados hasta ese momento y, en tal sentido fijar para su realización el 9 de diciembre de 2010 de conformidad a la propia propuesta efectuada por el Sr. Hugo Yasky. La resolución arribada en la reunión de la comisión ejecutiva nacional fue elevada a la junta electoral nacional para que comenzara a implementar la convocatoria a elecciones complementarias para el 9 de diciembre de 2010. Con fechas 28 y 29 de noviembre de 2010 se publicó en el *Diario Crónica*, de circulación nacional, la correspondiente convocatoria a elecciones complementarias. En atención a ello, la junta electoral nacional emitió las resoluciones de fechas 26 de noviembre y 1.º de diciembre de 2010 poniendo en ejecución la realización del acto electoral complementario al iniciado el 23 de septiembre de 2010.
116. Alega la CTA que sorprendentemente, el secretario general con mandato vencido (Sr. Hugo Yasky) llamó a una nueva reunión del órgano ejecutivo para el 9 de diciembre de 2010, fecha prevista para las elecciones complementarias. En dicha reunión el secretariado y los vocales ratificaron la elección complementaria que se estaba realizando con una votación de 16 a 15 de los miembros del secretariado y las vocalías. De este modo quedó, en la reunión de 9 de diciembre de 2010 (con la presencia de 31 integrantes), ratificado y, de modo preventivo para el caso que pudiera suponerse que hubiere alguna mínima falencia procedimental que pudiese en ese momento asignársele a la convocatoria realizada por la comisión ejecutiva nacional en su reunión de 25 de noviembre de 2010, absolutamente subsanada cualquier carencia dese el punto de vista formal que haya tenido ésta, perfeccionándose así con rigurosa escrupulosidad formal el reconocimiento fiel a la voluntad democrática y electoralista de los afiliados de la CTA, especialmente de aquellos que concurrieron a ejercer su derecho al voto en las elecciones llevadas a cabo el 23 de septiembre de 2010 y complementariamente el 9 de diciembre de 2010.
117. Previa a la realización de la reunión de la comisión ejecutiva nacional *supra* descrita y que ratificara la totalidad de lo decidido en la reunión de fecha 25 de noviembre de 2010, el 3 de diciembre del corriente año, el Sr. Pablo Micheli, secretario adjunto con mandato

vencido de la CTA y secretario general electo de la mencionada central, fue notificado de la visita que el MTESS corriera de la contestación que el Sr. Hugo Yasky realizara a la impugnación de la certificación de autoridades que ilegítimamente extendiera dicha autoridad administrativa con fecha 2 de noviembre de 2010 prorrogando los mandatos vencidos de la comisión ejecutiva nacional «hasta tanto asuman las autoridades que resulten electas en el acto comicial convocado». En dicha presentación en traslado el Sr. Hugo Yasky, además de contestar la impugnación a la certificación de autoridades emitida por el MTESS, peticiona una «declaración administrativa de ineficacia jurídica de la convocatoria electoral resuelta por la lista 1». Añade la CTA que culminado el proceso electoral complementario el 9 de diciembre de 2010, con fecha 14 de diciembre de 2010 la junta electoral nacional procedió a «realizar el escrutinio definitivo de la elección complementaria de la central, según convocatoria publicada el 28 de noviembre de 2010, realizada el 9 de diciembre de 2010» y del cual resultó victoriosa la lista 1 (encabezada por el Sr. Micheli), procediendo acto seguido, la mencionada junta electoral nacional a «proclamar y poner en funciones a los candidatos electos» poniendo «en posesión de los cargos a los miembros de la comisión ejecutiva nacional». Es de destacar que el acto *supra* descrito llevado a cabo por la junta electoral nacional quedó plasmado mediante acta notarial núm. 131 de fecha 14 de diciembre de 2010.

118. La CTA alega que la resolución del MTESS de fecha 6 de diciembre de 2010, constituye un acto de injerencia del Ministerio. Expresamente esta resolución que se fundamentó en que «no se ha acreditado de manera fehaciente en esta sede la celebración, con la presencia exigida por el Estatuto, de la reunión de la comisión ejecutiva nacional de 25 de noviembre de 2010 ni la resolución de convocatoria a elecciones complementarias para el 9 de diciembre de 2010 en la forma prevista por la mencionada carta orgánica, lo que impide otorgarle precedencia por su falta de ajuste al texto estatutario...». El MTESS resulta incompetente para entender en la materia objeto de acto administrativo dictado a la luz de los artículos 14 *bis* (garantía de la «organización sindical libre y democrática») y 75, inciso 22, de la Constitucional nacional en cuanto, a partir de la reforma de 1994, se incorporan a la misma una serie de tratados internacionales de derechos humanos a los que se les reconoce jerarquía constitucional (Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros). En efecto, el artículo 3 del Convenio núm. 87 consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores de redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. A tal efecto, las autoridades públicas deben «abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».
119. Señala la CTA que estas reglas de interpretación no son otras que las que fueran confirmadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina en los recientes casos «ATE» y «Rossi», dando definitiva consolidación al método de aplicación en el régimen jurídico interno de la libertad sindical con los alcances que han sido reconocidos en el ámbito internacional por los órganos de control de la OIT. Según la CTA, de lo hasta aquí expuesto claramente se desprenden los impedimentos que privan de competencia al MTESS para que se instituya como órgano fiscalizador del proceso electoral de las entidades sindicales en general y, por ende la competencia de la justicia del trabajo para entender dicha materia.
120. Resumiendo, la CTA afirma que el MTESS resulta incompetente para entender en su proceso electoral. Por un lado, por violentar la vigencia de la libertad sindical con los alcances que a ésta le ha reconocido la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina a la luz de los principios *supra* esgrimidos y los criterios expuestos en numerosas oportunidades por los órganos de control de la OIT, las garantías previstas por la Constitución nacional en sus artículos 14 *bis* (garantía de la «organización sindical libre y democrática») y 75, inciso 22 (Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, Pacto Internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros) y, por el otro, en este caso específico, ante la declinación de esa autoridad administrativa que significó las observaciones estatutarias formuladas al aprobar las modificaciones estatutarias de la CTA en relación a la extensión de los trabajadores sindicalizables y a la afiliación directa como modo legítimo de adquisición de la condición de afiliado.

121. Indica la CTA que de lo hasta aquí esgrimido claramente se desprende que el pleno respeto y real vigencia de la garantía de libertad sindical, del principio de no injerencia y del derecho de las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes sólo es compatible con un sistema de control de legalidad llevado adelante por organismos independientes, siendo, en el caso del sistema jurídico argentino, dicho órgano independiente sólo el Poder Judicial de la Nación.
122. Reitera la CTA que se trata de la complementariedad de un acto electoral, ordenado por un tribunal autónomo designado por las listas 1 y 10 y refrendado por la junta electoral nacional de la CTA y por lo tanto no puede sino entenderse y realizarse más que dentro del proceso electoral consumado en un 90 por ciento y que requirió para su finalización la complementación eleccionaria en tres distritos (Misiones, Tucumán y Mendoza) y en 50 mesas (de otros siete distritos) declaradas nulas por dicho tribunal cuyos laudos son obligatorios para las listas 1 y 10 así como para la junta electoral nacional que también fuera signataria del acta acuerdo que le diera origen. Cabe aclarar que el MTESS resulta competente para los actos de registro. Es así que oportunamente se le comunicó las elecciones de 23 de setiembre, y las elecciones complementarias de 9 de diciembre. En una confusión adrede y conscientes de la incompatibilidad con la libertad sindical y de la opinión de los órganos de control de la OIT, es que el acto de injerencia que se cuestiona, esto es la disposición de la Dirección de Asociaciones Sindicales del MTESS de fecha 7 de diciembre de 2010 fue incluida en el expediente de aviso a la autoridad para el registro del proceso electoral.
123. Añade la CTA que a las argumentaciones hasta aquí expuestas, debe agregársele en este caso específico, la exclusión de competencia decidida por las listas 1 y 10 en respeto a la autonomía de la CTA que las llevó, con fecha 14 de setiembre de 2010, a firmar el acta acuerdo de compromiso arbitral y creación del tribunal autónomo de resolución de diferendos electorales en la CTA. Así entre sus fundamentos se considera «Que entre los principios fundantes de la CTA se cuenta el estricto apego a la autonomía y que el mismo se trasunta en su norma estatutaria y en su historia y que se ha incorporado como valor propio a todas sus estructuras.». En cuanto a su objeto, ambas listas dicen expresamente que «la protección de la autonomía asociacional, en materia electoral ha sido expresamente reconocida por la OIT y se concreta en un aspecto esencial: la abstención de la autoridad administrativa del trabajo o cualquier órgano de la administración (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) en los conflictos intersindicales y electorales».
124. Indica la CTA que no obstante los compromisos asumidos de respetar la autonomía, y evitar la intervención del MTESS y la justicia que adoptaron las dos corrientes más representativas de la CTA al momento de elegir autoridades (listas 1 y 10) el secretario general con mandato vencido, inició acciones judiciales tendientes a que se declare la nulidad de las elecciones complementarias celebradas el 9 de diciembre de 2010, que tramitan por ante el Juzgado Nacional del Trabajo núm. 26. En dicho expediente, se ha solicitado una medida cautelar innovativa de suspensión de los efectos de la puesta en posesión de los cargos que resolviera la junta electoral nacional de la CTA. Dicha medida fue rechazada y no fue apelada por los demandantes. Al efecto, entendemos que mientras no haya sentencia judicial que revoque la resolución autónoma de la junta electoral nacional, esta se encuentra plenamente vigente y debe ser ejecutada y cumplida. Sin embargo, el MTESS sigue reconociendo como autoridades de la CTA a los miembros con

mandato vencido fundado en el mandato prorrogado y en una certificación de autoridades provisoria. Cabe aclarar a esta altura que el objeto de este pedido de intervención se refiere en forma exclusiva a la disposición de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, expediente núm. 1407454/10, que expresamente dispone «desconocer la validez de la convocatoria y de la eventual realización de elecciones complementarias en el ámbito de la CTA para el 9 de diciembre de 2010, en razón de los fundamentos vertidos».

125. La CTA manifiesta que la queja no tiene como objeto un conflicto intrasindical, sino que contrariamente a ello lo es en atención al acto de injerencia del MTESS que lesiona la autonomía de la CTA. Por último, la organización querellante envía copia de la sentencia dictada por el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo, rechazando la acción de nulidad planteada contra la resolución de convocatoria de elecciones complementarias que se llevaron a cabo el 9 de diciembre de 2010.
126. En su comunicación de 30 de enero de 2012, la CTA recuerda que el caso se refiere exclusivamente a la intervención del Ministerio de Trabajo del 6 de diciembre de 2010, en donde el poder político cuestiona la legitimidad de la convocatoria a elecciones complementarias. De ninguna manera es materia de la queja la prórroga ilegítimamente otorgada por el Ministerio de Trabajo a las autoridades con mandato vencido. Informa la CTA que en base a la jurisprudencia del Comité, la Junta Electoral Nacional ha resuelto poner en posición de los cargos provisoriamente a las autoridades electas el 23 de septiembre de 2010 y en elecciones complementarias el 9 de diciembre del mismo año. La sentencia de segunda instancia de la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en donde se revoca el fallo de primera instancia del Juzgado núm. 26, fue recurrida en queja a la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) ante el rechazo del recurso extraordinario. El recurso de queja, en la Ley de Procedimiento Argentino, no tiene carácter suspensivo hasta tanto la Corte se expida sobre su viabilidad. Informamos que al día de la fecha aún no se ha expedido. Alega la CTA que durante todo este tiempo no hubo ninguna iniciativa para convocar nuevamente a elecciones complementarias.
127. Según la CTA, la lista que resultara perdedora en las elecciones no tiene ninguna intención de convocar a elecciones y por ende, de normalizar en forma definitiva a la CTA. La CTA considera que los hechos nuevos son los siguientes: 1) la interposición del recurso de queja ante la CSJN en búsqueda de la revocación del fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y 2) la puesta en posesión de los cargos hasta tanto exista una resolución definitiva por parte de la Junta Electoral Nacional.

B. Respuesta del Gobierno

128. En sus comunicaciones de 11 de agosto y 3 de noviembre de 2011, el Gobierno declara que lo primero que habrá que manifestar es que la presentación se realiza, conforme las normas del procedimiento del Comité de Libertad Sindical y los principios del derecho internacional público laboral. Así, el sistema de control de la OIT no reconoce presentaciones individuales sino sólo colectivas. Toda cuestión sometida a debate en este foro internacional, debe estar acompañada con el aval de una central o por un conjunto de trabajadores que el Comité considere suficiente para ser tomado como una organización. En este caso, no se ha cumplido con ninguno de los requisitos ya que el querellante no detenta la calidad de representante electo de la central de trabajadores, por las contingencias judiciales que se dan cuenta en las actuaciones, situación que no ha sido resuelta por la justicia; por lo tanto esta falta de patrocinio no puede ser purgada conforme a la legislación internacional vigente. Debe recordarse además, que esta cuestión corresponde al ámbito del orden público internacional, y consecuentemente es obligatorio su seguimiento por los órganos de control, no admitiendo la discrecionalidad del Comité de Libertad Sindical en su tratamiento, ya que se trata de una situación de excepcionalidad

de autolimitación de la soberanía de los Estados — artículo 53 de la Convención de Viena — que sólo consintió en el Tratado de Versalles que los Estados sean obligados a comparecer en el caso que fueran requeridos por una organización de trabajadores e inhibido el órgano internacional para el tratamiento de un caso individual. En razón de lo expuesto se requiere que previo a todo trámite el presentante subsane la omisión mencionada a fin adecuarse debidamente al contencioso internacional; negándose el Estado argentino a su tratamiento hasta que ello no ocurriese, sin perjuicio de la contestación que se dará cuenta a continuación.

129. El Gobierno envía la sentencia recaída en segunda instancia en los autos caratulados: «Central de Trabajadores Argentinos CTA c/ Junta Electoral s/ Acción de amparo» causa núm. 51.586/2010 donde la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó el fallo de primera instancia del Juzgado Nacional del Trabajo núm. 25. En tal sentido el Tribunal de Alzada dispuso lo que se transcribe de la parte resolutive de la sentencia: «revocar lo resuelto en el punto I de la sentencia apelada y hacer lugar a la acción promovida por la CTA declarando la nulidad de las elecciones complementarias llevadas a cabo el 9 de diciembre de 2010...».
130. Afirma el Gobierno que lo expuesto confirma aquello que reiteradamente ha sostenido sobre una supuesta intervención inoficiosa del Gobierno en las elecciones de la CTA. La plena vigencia de las instituciones democráticas en el país, lo que supone el control judicial de los actos de gobierno.
131. El Gobierno afirma que la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) ha sido legítima y respetuosa de la autonomía colectiva de conformidad con el Convenio núm. 87 sobre libertad sindical, porque el Ministerio intervino a pedido de una de las partes involucradas conforme al artículo 56 de la ley núm. 23551 — disposición normativa que nunca fue cuestionada por órganos centrales de la OIT. La intervención es legítima porque se había agotado la instancia creada por las partes denominada «tribunal autónomo arbitral» quien declaró concluida su tarea y ordenó su autodisolución con fecha 17 de noviembre de 2010. Hay una obligación legal, para la administración como para los administrados que es la de proteger los bienes de las asociaciones en estado de acefalia. Indica el Gobierno que así lo dispone, el artículo 1969 del Código Civil, que obliga a la persona con mandato vencido a continuar en su actividad, realizando tareas de conservación, bajo apercibimiento de responder por los daños y perjuicios en caso de abandono; consecuentemente la actuación del Ministerio fue también para todas las partes interesadas. En el caso del Gobierno con mandato para cumplir con esta carga legal. La comisión con mandato vencido, requiere de la habilitación administrativa para permanecer en los cargos para realizar los actos de mantenimiento. En consecuencia, el Estado además, tenía la obligación de dictar las medidas conducentes para mantener el patrimonio de la institución; la resolución que prorrogó el mandato del Sr. Yasky, fue limitada a los actos institucionales imprescindibles para cumplimentar los cometidos de la legislación, que es el criterio general aplicado por el Ministerio en situaciones similares.
132. Señala el Gobierno que la resolución de prórroga de mandatos dictada por el Ministerio y convalidada por la justicia ha sido objetiva porque prevé la prórroga de todos los mandatos, porque el objeto es precisamente «no interrumpir el funcionamiento de la organización». Este comportamiento de la administración es en correspondencia con el artículo 8, 1, del Convenio núm. 87. Ambas partes validaron la intervención, reconociendo esta función jurisdiccional porque todas las elecciones de la organización fueron fiscalizadas por el Ministerio.
133. Indica el Gobierno que esta legitimidad — además de fundarse en las propias facultades que tiene la administración y en la obligación de la comisión directiva saliente — y el buen proceder del Ministerio, nace del control judicial suficiente sobre el acto de la

administración, ya que el sistema argentino es de los más rígidos y militantes y la actuación de la autoridad administrativa resulta de un procedimiento que fuera convalidado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso «Juárez Faustino y otro c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Dirección General de Asociaciones Sindicales s/ Acción de amparo» fallos núms. 313, 433. Es en estas consideraciones que debe leerse la disposición del artículo 61 de la ley núm. 23551: «Todas las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en la materia regulada por esta ley, una vez agotada la instancia administrativa, son impugnables ante la justicia, por vías de recurso de apelación o de acción sumaria, según los casos, y en la forma establecida en los artículos 62 y 63...».

134. La labor del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, fue convalidada por la justicia en dos oportunidades — al principio, al dictado de la medida cautelar solicitada por el sector del Sr. Hugo Yasky por las razones de derecho ya apuntadas y que fue desobedecido por la contraria, que actuó al margen de la ley, porque igual se realizó el acto eleccionario — que legitimó lo hecho por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y luego en la sentencia de cámara que confirmó la anulación eleccionaria que ya fuera notificado al comité y que es parte de estas actuaciones. La actuación del Ministerio deviene de una intervención funcional y complementaria de los actos de la administración a la disposición del Poder Judicial.
135. Añade el Gobierno que como una primera aproximación al tema, en la presente contestación no hará referencia a los dichos de los presentantes que se refieren al comportamiento de las partes en el proceso electoral por considerar que no son cuestiones que le correspondan al Gobierno mensurar y que se encuentra debatiéndose en la justicia. Consecuentemente, la respuesta estará circunscripta a la intervención que le correspondió al Gobierno en el marco de los principios de la libertad sindical y sólo hará referencia a la actividad de las partes, en la medida que tengan relación con la actividad del Estado, que reitera se desarrolló en el marco de los principios y garantías constitucionales y además, en correspondencia con los principios de la libertad sindical, en particular el artículo 3 del Convenio núm. 87 de la OIT. Sin perjuicio de ello, cabe hacer notar que de los términos de la presentación, parece advertirse una intención que va más allá de la queja internacional la que parece ser utilizada, como un instrumento para los fines internos confundiendo y tergiversando actuaciones del Estado, cuando los propios quejosos han tenido conductas similares a las que se reprochan en la presentación.
136. Las condiciones previas de la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Gobierno manifiesta que la CTA ha celebrado un proceso electoral en fecha 23 de septiembre de 2010, en el cual el Ministerio no ha intervenido, respetando en todos sus términos el compromiso arbitral firmado por las listas competidoras 1 y 10 y la junta electoral nacional de la propia entidad sindical. Dicho proceso concluyó con la anulación parcial del comicio, por decisión del órgano independiente, fundada en la constatación de fraude electoral, según surge de las copias de los laudos del tribunal autónomo arbitral. Como consecuencia de tal declaración de nulidad parcial, el tribunal arbitral dictaminó la necesidad de realizar elecciones complementarias en la totalidad de los distritos provinciales y locales y mesas electorales anulados. A juicio del Gobierno resulta antojadiza la afirmación de que aun si se hubiera hecho lugar a las impugnaciones sólo representarían un universo del 10 por ciento del padrón. Se trata de una afirmación dogmática que no es acompañada por ninguna documentación que la avale.
137. La intervención del Ministerio, fue a pedido de una de las partes siguiendo una costumbre en base a una decisión judicial que estableció su procedencia. Por lo cual ha sido una secuencia lógica y natural del estado de cosas. En efecto, el tribunal autónomo arbitral consideró concluida su tarea y resolvió su propia disolución en fecha 17 de noviembre de 2010, manifestándose incompetente para seguir entendiendo en la cuestión, luego de haber dictado resolución en todos los recursos de apelación que se le presentaron. A mayor

abundamiento sostuvo, que, llegado a su término el mandato de las autoridades en fecha 30 de septiembre de 2010 y encontrándose en proceso los recursos ante el tribunal autónomo arbitral contra los resultados proclamados por la junta electoral de la CTA, las partes firmantes del compromiso arbitral le solicitaron al órgano independiente que se pronunciara respecto de la prórroga del mandato de las autoridades de la central, pero este tribunal autónomo se expidió señalando que carecía de competencia al efecto.

138. En cuanto a la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para preservar la autonomía sindical de conformidad a lo requerido por los presentantes en otras oportunidades, el Gobierno declara que lo primero que cabe afirmar, es que el querellante no ha realizado ninguna observación al contenido sustantivo, a la resolución. En otros términos, no está en discusión lo sostenido por el Ministerio que en las actuaciones administrativas no se ha acreditado de manera fehaciente, la presencia exigida por el estatuto para la reunión de la comisión ejecutiva de 25 noviembre; tema que se encuentra ventilándose en la justicia. En consecuencia, la presentante en su escrito de inicio en lo que hace a la cartera laboral, solo critica la «oportunidad, mérito y conveniencia de la intervención» haciendo referencia a una serie de consideraciones y valoraciones referidos a los dictámenes de los órganos de control de la OIT que no resultan de aplicación en este caso, por diversas circunstancias que posteriormente se analiza en detalle, pero que puede resumirse en el concepto de que el derecho argentino es uno de los más estrictos en el control de los actos administrativos en el sistema internacional.
139. En consecuencia, los actos realizados por la administración resultan totalmente compatibles con las disposiciones del artículo 14 *bis* de la Constitución y 74, inciso 22, de la Constitución, contrariamente a lo manifestado por la organización querellante y no le resultan aplicables, los diferentes casos de libertad sindical ajenos a la realidad del país, tanto en las circunstancias como en la legalidad. En este sentido, se debe precisar que la crítica del querellante se vincula con la decisión administrativa de prórroga a las autoridades con mandato vencido — que incluye a los demandantes — por razones instrumentales, acotada estrictamente al mantenimiento del funcionamiento administrativo de la institución porque se habían agotado los recursos establecidos por las propias partes para la marcha y resguardo del proceso eleccionario. Señala el Gobierno que ambas partes validaron la intervención reconociendo esta función jurisdiccional y con el criterio evidenciado por la administración de prórroga de mandato de aquellos que ejercían la conducción. Un mandato específico y bien limitado, que por otra parte ha sido revalidado por la justicia en los dos casos en trámite — la disputa entre las partes se encuentra en la instancia judicial — ya que no se ha dispuesto el cambio de las autoridades prorrogadas.
140. El Gobierno manifiesta que, como es de conocimiento del Comité de Libertad Sindical, el artículo 58 de la ley núm. 23551 establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es la autoridad de aplicación exclusiva en materia de asociaciones sindicales. En fecha 29 de octubre de 2010, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales recibe una presentación del Sr. Hugo Yasky, invocando su carácter de secretario general de la CTA con mandato vencido a la fecha 30 de septiembre de 2010, en la que manifiesta que no habiendo arrojado el acto eleccionario un resultado definitivo, y resultando necesaria la realización de elecciones complementarias en amplios distritos, que involucran 11 provincias y comprende aproximadamente 300.000 afiliados electores, solicita se le renueve la certificación de autoridades, con carácter provisorio, por el término que resulte necesario a los efectos de la correspondiente normalización institucional. El Sr. Yasky solicitó tal pronunciamiento con carácter urgente con el objeto de ejercer los actos de administración patrimonial imprescindibles y convocar a las elecciones complementarias necesarias para la normalización institucional, teniendo especialmente en cuenta que de acuerdo con el artículo 30 del estatuto de la CTA la competencia para resolver la convocatoria electoral corresponde a la comisión ejecutiva nacional de la entidad.

- 141.** En vista de la cuestión suscitada respecto del acto electoral celebrado el día 23 de septiembre de 2010 y teniendo en cuenta que los mandatos de las autoridades de la comisión ejecutiva habían fenecido el día 30 de septiembre de 2010, el 2 de noviembre de 2010 la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales concedió la continuidad de tales autoridades en sus respectivos cargos, con las limitaciones señaladas, es decir, hasta la asunción de las autoridades que resulten electas en el acto comicial que debía convocarse oportunamente y a los fines de cumplir los actos necesarios para la conservación y administración del patrimonio de la entidad sindical. La continuidad del mandato de las autoridades registradas en la señalada dependencia administrativa y con las limitaciones remarcadas, constituye un criterio aplicado de manera uniforme y habitual por la administración laboral en precedentes similares, entre los que cabe contar a la propia CTA en el año 2006. De acuerdo con lo expuesto y acreditado, el querellante falta a la verdad y contraviene sus propios actos.
- 142.** Indica el Gobierno que cabe agregar también que el artículo 56, apartado 4, segundo párrafo, de la ley núm. 23551 establece que: «En caso de que se produjere un estado de acefalia con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesaria o para regularizar la situación.». Por otra parte, sin perjuicio de que el primer párrafo del apartado 4 del artículo 56 de la Ley Sindical autoriza al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a: «Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en las asociaciones sindicales de trabajadores tienen a su cargo el Gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciera, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.».
- 143.** El criterio aplicado por la autoridad de aplicación laboral a los casos de acefalia, consistente en disponer la continuidad temporal y con alcance restringido de las últimas autoridades certificadas, a fin de que las mismas completen los actos electorales y demás acciones de carácter intraasociacional conducentes a la propia normalización, es el que resulta más conveniente en la medida que preserva la autonomía de las asociaciones sindicales que atraviesan la referida situación de anormalidad institucional, en lugar de la intervención directa de la autoridad administrativa en la vida interna de dichas asociaciones. En consecuencia, no quedan dudas de la racionalidad de la actuación del Estado en lo que se refiere a la prórroga del mandato.
- 144.** En cuanto a la oportunidad de la intervención administrativa y la falta de arbitrariedad de la misma y el control de los actos administrativos que realiza el Poder Judicial, cabe afirmar que la actuación del Estado argentino en ningún momento puede conllevar algún riesgo de arbitrariedad que perturbe la autonomía colectiva, ni que viole las disposiciones de los artículos 14 *bis* y 75, inciso 22, de la Constitución. Ello en función de que la acción voluntaria de ocurrencia a la sede administrativa ha sido una elección de ambas partes reconociendo una conducta razonable en el accionar del Estado. Además por razones de seguridad y causal constitucional tampoco resulta admisible la pretensión del querellante buscando algún reproche para la conducta de la administración violatoria del artículo 3 del Convenio núm. 87 de la libertad sindical. También como lo ha hecho en toda su presentación, el querellante hace referencia a una serie de dictámenes del comité, los cuales, sostienen que la intervención del Estado podría ser arbitraria. Sin embargo a poco que uno profundice en la legislación argentina y tal como ya se ha expresado, lejos está el

sistema de abrir la posibilidad de «la arbitrariedad» por cuanto hay un control permanente y constante del Poder Judicial superior.

145. Aclara el Gobierno que con anterioridad a las elecciones de fecha 23 de septiembre de 2010, la CTA ha sometido todos los procesos electorales a la fiscalización de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales sin que se registraran impugnaciones de ninguna índole al control de la autoridad administrativa ni cuestionamientos a la constitucionalidad del artículo 15 del decreto núm. 467/88. Conforme a ello, la aplicación del artículo 15 del decreto reglamentario se justifica en la necesidad de asegurar la vigencia efectiva del principio constitucional de democracia sindical interna establecido en el artículo 14 *bis* de la Constitución nacional y en el artículo 8 de la ley núm. 23551, conforme lo ha avalado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo «Juárez, Rubén Faustino y otro c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales) s/ Acción de amparo», 10 de abril de 1990 (fallos núms.: 313, 433).
146. Afirma el Gobierno que la intervención del Ministerio no fue de oficio, sino a pedido de las partes y de acuerdo a un pronunciamiento judicial preexistente del Tribunal Superior — Corte Suprema de Justicia de la Nación. Ambas partes han requerido al Ministerio la prórroga de mandato en los dos últimos procesos electorarios; la primera fue hecha por el querellante. La prórroga de los mandatos incluye a los querellantes que mantiene los cargos que detentaran antes de las elecciones por lo cual no tienen ningún tipo de objeción legal que le impida la representación internacional de su sector para la Conferencia, no existiendo en consecuencia ningún peligro en la demora como esgrime. Actualmente, la cuestión se encuentra debatida en la justicia por lo tanto, tampoco es procedente la objeción que surge de las citas del querellante de los dictámenes del sistema de control de que «podría ser arbitraria la decisión administrativa». La justicia no ha modificado la resolución de prórroga de mandato ni dictado medida cautelar que morigere sus efectos; tampoco el querellante ha cuestionado a nivel internacional el contenido de la misma. Por lo tanto, no puede alegarse que la intervención del Ministerio haya sido arbitraria, al margen de las críticas que se hayan realizado en la querella sobre la conducta de la parte contraria que como se ha dicho no es parte del debate con el Ministerio.
147. Finalmente, el Gobierno reitera que la condición de secretario general de la CTA que invoca el querellante, Sr. Pablo Micheli, carece de respaldo documental, conforme a las actuaciones obrantes en sede de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales. Tampoco tiene convalidación, hasta la fecha del presente alegato, en los procesos judiciales que se encuentran en curso: autos «Micheli, Pablo c/ Ministerio de Trabajo de la Nación s/ Acción de amparo» (expediente núm. 54.788/10) y «Central de Trabajadores de la Argentina c/ Junta Electoral Nacional de la CTA s/ Acción de amparo» (expediente núm. 51.586/10), ambos en trámite ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo núm. 26, con sede en la Ciudad de Buenos Aires.
148. Añade el Gobierno que con relación a la manifestación de los querellantes en cuanto a que el Sr. Micheli constituye la única representación válida como autoridad nominada por la junta electoral de la CTA, se remite a lo dispuesto en el acto administrativo de 6 de diciembre, que fuera confirmado en la instancia judicial, prorrogando el mandato de las autoridades existentes, conforme se desprende también de la propia documentación que acompaña el querellante — pronunciamiento del fiscal y del segundo magistrado interviniente. En efecto, tanto éste como el anterior pronunciamiento judicial y antes y después del proceso complementario se han inclinado por el mantenimiento de la comisión existente, que de paso, debe recordarse, que esa prórroga del mandato establecido en el acto administrativo tiene límites muy precisos orientados a convocar a un nuevo acto comicial en las mismas condiciones de la misma forma y de igual manera que el querellante lo había solicitado, en las elecciones anteriores, donde también se había solicitado un prórroga del mandato. Más aún, la actuación administrativa fue a pedido de

parte cuando se había agotado la competencia del tribunal autónomo creado por el mutuo consenso de las partes en conflicto. En síntesis, se ha convalidado la actuación ministerial con los alcances limitados de la propia actuación jurisdiccional de la administración, en que la prórroga del mandato fue otorgada al sólo fin de realizar las tareas para el mantenimiento de las actividades de funcionamiento de la organización sindical; es la única actividad que realiza la administración.

- 149.** El Gobierno reitera que la intervención del Ministerio es a instancia de parte, que la intervención del Ministerio es en un marco de absoluta libertad, en orden a un recurso que ambos han usado cuando se había agotado la vía jurisdiccional de revisión por ella establecida y con el control judicial del acto administrativo.
- 150.** Indica el Gobierno que es inapropiada la mención del presente caso en comparación con citas de dictámenes de la OIT, donde se decía que la intervención de los ministerios de trabajo acompañando una presentación judicial, no debería tener por efecto la suspensión de la validez de dicha elección, mientras no se conozca el resultado final de la acción judicial. En este caso, a diferencia del citado, la instancia judicial no la abrió la administración, sino una de las partes interesadas, solicitando una medida cautelar. Además, la OIT nunca ha cuestionado la intervención administrativa por parte de las áreas del Poder Ejecutivo, en la medida que exista el control judicial suficiente. En el presente caso el acto administrativo fue revisado por dos jueces quienes se pronunciaron sobre la razonabilidad del mismo, al menos en cuanto a la prórroga de mandato, ya que la elección fue realizada. En efecto, en el primer caso, cuando el Sr. Hugo Yasky, se presenta requiriendo la suspensión preventiva del acto eleccionario de 9 de diciembre de 2010, promoviendo una acción de amparo sindical — artículo 47 de la ley núm. 23551 — en su oportunidad la magistrada tuvo en cuenta la razonabilidad del acto administrativo, el que fue analizado desde un contexto sustantivo y procesal; más técnicamente podría decirse que el acto administrativo fue evaluado previa intervención del Ministerio Fiscal que también otorgó, su aquiescencia al acto.
- 151.** La segunda evaluación fue hecha por el actual magistrado interviniente que al desestimar la medida cautelar innovativa mantuvo la resolución de la administración en lo que respecta a las autoridades, con los límites y finalidad que había fijado el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social. No quedan dudas, que la decisión de la administración pasó por el tamiz judicial en dos oportunidades y en cada una de ellas, sopesando su valor jurídico. En particular, el segundo magistrado donde incluso en la instancia del Ministerio Fiscal se realizó un análisis detenido de la posición de ambos contendientes y se confrontó, la valoración del acto administrativo emanado del Ministerio y el acto administrativo sindical emanado de la junta electoral determinando la presunción de legitimidad suficiente del dictamen ministerial para refrendar la prórroga de los mandatos, con el alcance limitado del decisorio administrativo.
- 152.** Dicho en otros términos, nadie puede dudar que hayan funcionado los controles judiciales. Ello resulta conteste con el interés jurídico a proteger por la libertad sindical; en consecuencia, no hubo ningún acto de la administración que alterar, obstaculizar o modificar ningún derecho sindical. Se trata de una contienda que comenzó en sede administrativa y que se está ventilando en sede judicial con todas las garantías constitucionales y los tratados y convenios internacionales del trabajo, vigentes en la Argentina. El Ministerio ha tomado medidas de naturaleza conservatorias.
- 153.** Añade el Gobierno que antes de 9 de diciembre de 2010 la intervención del Ministerio se originó a partir de una convocatoria a elecciones complementarias publicadas en un diario de Buenos Aires, para los días 26 y 27 de noviembre del 2010, convocando a las elecciones de 9 de diciembre, ha pedido de la lista 10. Esta es la última actuación del Ministerio, ya que pese a la resolución de la cartera laboral que suspendía «la eventual

elección» el proceso sigue, dando lugar a un pedido judicial de naturaleza cautelar de la lista 10, por la cual la magistrada interviniente suspende el acto de 9 de diciembre de 2010, convalidando la prórroga del mandato. La organización querellante ha sostenido que no fue notificada en tiempo y por tanto, se realiza el comicio dando lugar luego a otras situaciones que no tienen relación con el objeto de esta contestación en la esfera judicial local, pero cuyas repercusiones del pleito generaron una situación de violencia moral sobre la magistrada interviniente, derivando las actuaciones a otro magistrado (Juzgado Laboral núm. 26) quien, se destaca también, confirmó la prórroga del mandato.

154. Según el Gobierno lo importante es destacar que cuando el Ministerio toma la medida no había ganador en el proceso eleccionario y por ello es que sólo puede desconocer una eventual realización de la elección de 9 de diciembre de 2010. Para la administración se trató por lo tanto de un hecho que no ocurrió bajo su jurisdicción, ya que se dio bajo la jurisdicción judicial y por lo tanto, está al margen de fiscalización del órgano internacional, que debe centralizarse en el acto concreto que realizó el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que es la prórroga del mandato para fines determinados y que fue convalidado por la justicia, ya que este es el que produce efectos jurídicos. Por ello, es que aplicar al Estado una jurisprudencia, atinente a la sobrevivencia de la validez de un acto eleccionario frente a la impugnación y hasta tanto, haya un pronunciamiento definitivo, no es materia de impetración al Ministerio, porque el acto eleccionario está siendo controlado desde su inicio por las autoridades judiciales; se encuentra fuera de la jurisdicción de la cartera laboral en sintonía con los principios de la libertad sindical.
155. El Ministerio interviene porque la institución estaba acéfala, había vencido el mandato y prorrogó a las autoridades para actos exclusivos de gestión necesaria antes del proceso eleccionario; esto es lo único que debe ser considerado en la jurisdicción internacional, porque son los únicos efectos del dictamen de la administración que se exteriorizó hacia terceros e ingresó en la esfera de la libertad sindical. En lo demás, la justicia ha actuado desde el inicio y este accionar del Estado es conteste con los intereses protegidos por la libertad sindical. Es unánime el reconocimiento internacional, en el sentido de que la administración puede tomar medidas, a fin de preservar el funcionamiento de la organización sindical. Lo que hizo el Ministerio, es ejercer esa autoridad administrativa que existe en todas las legislaciones del mundo, bajo estricto control judicial, cuyo acto fue confirmado por su razonabilidad. En este sentido, la organización querellante ha centrado la cuestión en la intervención del Ministerio y en estos términos ha quedado trabado el litigio internacional; la actuación de la justicia y su valoración dentro del sistema de los órganos de control está exenta de este contencioso internacional. El Gobierno desea evitar nuevas confusiones y tergiversaciones de las ya existentes en este trámite.
156. Señala el Gobierno que ciertas manifestaciones del querellante pretenden entorpecer, tergiversar o condicionar, tanto la labor de ese órgano internacional, como del Poder Judicial de la Argentina. Así, se sostienen, situaciones de privilegios inexistentes, induciendo a error a la OIT. La misma inducción al error aparece cuando se pretende el reconocimiento ficto de la validez del proceso eleccionario de la administración del trabajo, cuando la actuación del Ministerio es anterior a la realización del proceso eleccionario ya que al momento de su ocurrencia se encontraba en jurisdicción judicial con una medida cautelar otorgada. En todo caso, la valoración corresponde a la justicia. Se trata de criterios de apreciación judicial, que deben ser respetados. En el mismo sentido pretende inducir a error la organización querellante dejando traslucir una pretensión de pronunciamiento del sistema de control que condicione la labor judicial en el marco del reconocimiento legítimo a la actividad jurisdiccional del Estado con control judicial suficiente. Según el Gobierno la Corte Suprema de Justicia sostuvo el no condicionamiento de la valoración judicial de los dictámenes de los órganos de control de la OIT.

157. Por último, concluye el Gobierno que la organización querellante induce a confusión citando casos jurisprudenciales de la OIT, pretendiendo de la administración una conducta imposible, porque se le requieren decisiones sobre una cuestión que no se encuentra bajo su supervisión. La labor del Ministerio cesó antes del acto eleccionario, por lo tanto no le consta ningún ganador. La conducta del Ministerio ha sido conteste con los pronunciamientos internacionales en la materia. Se limitó a prorrogar un mandato antes del acto eleccionario en función de percibir situaciones de anormalidad en el proceso eleccionario, cuya discusión se encuentra en la esfera judicial, pero de lo que no existe discusión, es la confirmación judicial de la prórroga de mandatos para actos de administración. En su comunicación de 15 de mayo de 2012, el Gobierno informa que el debate sobre el proceso eleccionario de la CTA se encuentra en instancia judicial, por lo tanto ajena a la jurisdicción del Ministerio; en consecuencia resulta totalmente improcedente cualquier imputación a la cartera laboral.

C. Conclusiones del Comité

158. *Antes de examinar el fondo de la cuestión alegada, el Comité observa que el Gobierno manifiesta que: 1) el sistema de control de la OIT no reconoce presentaciones individuales, sino sólo las colectivas y que toda cuestión sometida a debate en este foro internacional debe estar avalada por una central o por un conjunto de trabajadores que el Comité considere suficiente para ser tomado como una organización, y 2) en este caso no se ha cumplido con ninguno de los requisitos, ya que el querellante (se refiere el Gobierno al dirigente que firma la queja, Sr. Micheli) no detenta la calidad de representante electo de la CTA por las contingencias judiciales que se dan cuenta en las actuaciones. A este respecto, el Comité observa que la queja alega la injerencia del Gobierno en el proceso electoral de la central y que a juicio del querellante la lista que lidera el Sr. Micheli ganó las elecciones, habiéndose nombrado secretario general a este dirigente. En estas condiciones, el Comité considera que la cuestión de fondo planteada en la queja debe ser objeto de examen.*
159. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante manifiesta que con motivo de la convocatoria a elecciones de renovación de autoridades nacionales, locales y regionales de la CTA se llevaron a cabo elecciones el 23 de septiembre de 2010 y que con motivo de impugnaciones en el proceso electoral el tribunal autónomo de la CTA declaró nula la votación llevada a cabo en un 10 por ciento de las mesas (quedando firme, según el querellante, el resultado obtenido en el 90 por ciento de las mesas restantes, lo que no fue objetado por ninguna de las listas electorales, y que descontados los distritos anulados existe una diferencia de más de 11.000 votos a favor de la lista encabezada por el Sr. Micheli), se convocó a elecciones complementarias para el día 9 de diciembre de 2010 y en el marco de las mismas resultó ganadora la lista electoral que encabezaba el Sr. Micheli. A este respecto, el Comité toma nota de que el querellante objeta la decisión de la autoridad administrativa de fecha 6 de diciembre de 2010 en el expediente núm. 1407454/10 que dispuso «desconocer la validez de la convocatoria y de la eventual realización de elecciones complementarias en el ámbito de la CTA para el día 9 de diciembre de 2010» (es decir la convocatoria que según el querellante afectaba al 10 por ciento de las mesas).*
160. *El Comité toma nota de que en su respuesta el Gobierno sostiene la legalidad de la decisión de la autoridad administrativa de 2 de noviembre de 2010 de prórroga del mandato de las autoridades de la CTA. El Comité observa sin embargo que la queja no se refiere a esta cuestión sino a la decisión de la autoridad administrativa que dispuso «desconocer la validez de la convocatoria y de la eventual realización de elecciones complementarias en el ámbito de la CTA para el día 9 de diciembre de 2010». A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) ha sido legítima y respetuosa*

de la autonomía colectiva, de conformidad con la Constitución Nacional y el Convenio núm. 87; 2) concluido el proceso electoral de la CTA el 23 de septiembre de 2010, el tribunal autónomo arbitral de la CTA dictaminó la necesidad de realizar elecciones complementarias en la totalidad de los distritos provinciales, locales y mesas electorales anulados (concluyendo al mismo tiempo sus tareas y autodisolviéndose); 3) resulta antojadiza la afirmación de los querellantes de que aun si se hubiera hecho lugar a las impugnaciones sólo representarían un universo del 10 por ciento del padrón; según el Gobierno se trata de una afirmación dogmática que no es acompañada por ninguna documentación que la avale; 4) la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó el fallo de primera instancia del Juzgado Nacional del Trabajo núm. 26 y dispuso declarar la nulidad de las elecciones complementarias llevadas a cabo el 9 de diciembre de 2010 (la organización querellante interpuso un recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación en búsqueda de la revocación de este fallo); 5) lo expuesto confirma la plena vigencia de las instituciones democráticas en el país, lo que supone el control judicial de los actos del Gobierno, y 6) el debate sobre el proceso eleccionario de la CTA se encuentra en instancia judicial, por lo tanto ajena a la jurisdicción del Ministerio de Trabajo.

161. En estas condiciones, en relación con la decisión de la autoridad administrativa de 6 de diciembre de 2010, objetada por el querellante, que dispuso «desconocer la validez de la convocatoria y de la eventual realización de elecciones complementarias en el ámbito de la CTA para el día 9 de diciembre de 2010», el Comité recuerda que «una intervención de las autoridades públicas en las elecciones sindicales corre el riesgo de parecer arbitraria y de constituir una injerencia en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, incompatible con el artículo 3 del Convenio núm. 87 que les reconoce el derecho de elegir libremente sus dirigentes» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 429].
162. Por último, al tiempo que lamenta el tiempo transcurrido sin que se resuelva de manera definitiva el conflicto electoral en la CTA, lo que sin lugar a dudas perjudica de manera importante el funcionamiento de esta organización, el Comité expresa la firme esperanza de que las autoridades judiciales se pronunciarán sobre todas las cuestiones pendientes en un futuro muy próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

Recomendación del Comité

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

El Comité lamenta el tiempo transcurrido sin que se resuelva de manera definitiva el conflicto electoral en la CTA, lo que sin lugar a dudas perjudica de manera importante el funcionamiento de esta organización, y expresa la firme esperanza de que las autoridades judiciales se pronunciarán sobre todas las cuestiones pendientes en un futuro muy próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

Queja contra el Gobierno de Argentina**presentada por**

- **el Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación de la provincia de Mendoza (SUTE) y**
- **la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA)**

Alegatos: las organizaciones querellantes objetan un decreto y una ordenanza promulgadas por las autoridades de la ciudad de Mendoza que a su juicio prohíben y sancionan el derecho de manifestar colectivamente

- 164.** La queja figura en una comunicación del Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación de la provincia de Mendoza (SUTE) y de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) de 4 de mayo de 2011.
- 165.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 13 de febrero de 2012.
- 166.** 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

- 167.** En su comunicación de 4 de mayo de 2011, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación de la provincia de Mendoza (SUTE), entidad con personería gremial núm. 866 otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) alegan que se han adoptado dos actos normativos en perjuicio de los trabajadores de la educación del Estado de la provincia de Mendoza, nucleados en la CTERA, y de los demás trabajadores de la provincia de Mendoza. Dichos actos normativos configuran una grave conculcación de los principios consagrados tanto en el ámbito internacional como en la legislación argentina y que garantizan la libertad sindical. Los querellantes indican que los actos jurídicos que objetan son: el decreto núm. 863, dictado por el Intendente de la Municipalidad de la ciudad de Mendoza, dado a publicidad el 30 de julio de 2008 con su inserción en el *Boletín Oficial* de la provincia de Mendoza y la ordenanza núm. 3016, dictada por el Concejo Deliberante de la Municipalidad de la ciudad de Mendoza, la que nunca se le aplicó al SUTE ni a sus representados sino hasta el 4 de agosto de 2008.
- 168.** Las organizaciones querellantes consideran que esas disposiciones municipales resultan violatorias del artículo 3 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ratificado por la República Argentina el 18 de enero de 1960, en tanto y en cuanto el convenio referido pretende garantizar a las organizaciones de trabajadores el derecho de organizar sus actividades y el de formular su programa de acción. Indican los querellantes que las autoridades públicas han incurrido en una intervención que tiende a impedir y entorpecer el ejercicio legal de esos derechos. Los

querellantes indican que dichas normas municipales fueron objeto de impugnación en sede judicial, por ante la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, por la única vía procesal específicamente dispuesta por el Código Procesal Civil de la provincia de Mendoza a los efectos de obtener la declaración de inconstitucionalidad de una norma jurídica estatal. La acción tramitó el expediente núm. 94017, caratulado «Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación contra la Municipalidad de Mendoza por Acción de inconstitucionalidad» en la Sala II de ese tribunal.

- 169.** La impugnación fue rechazada por el órgano judicial sin desestimar las razones invocadas por el demandante y previa violación del derecho a ofrecer y producir pruebas en juicio, en franca violación del artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La sentencia no fue objeto de impugnación judicial toda vez que es reiterada y recurrente la práctica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la aplicación del artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación que le permite rechazar tanto los recursos extraordinarios federales como los recursos directos o de queja sin ningún tipo de fundamentación (únicas vías judiciales para obtener una revisión de la sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia provincial). También es reiterada y recurrente la jurisprudencia de la Suprema Corte de la provincia de Mendoza y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación respecto de la incompetencia del máximo tribunal de la República Argentina para entender en materia de derecho público provincial, lo que ha llevado a una situación de hecho en la que la admisión formal de los recursos extraordinarios y/o los recursos de queja se ha transformado en una decisión meramente discrecional de esos tribunales.
- 170.** Según el SUTE y la CTERA las disposiciones objetadas son violatorias del Convenio núm. 87 de la OIT en tanto prohíben y sancionan (con multa y amenaza de penas privativas de la libertad) el hecho de manifestar colectivamente en el ámbito del departamento capital de la provincia de Mendoza. En efecto, el decreto núm. 863/2008 dispone:

Artículo 1 – A los fines de la realización de actos, manifestaciones, movilizaciones y expresiones similares a desarrollarse en el ámbito de la ciudad de Mendoza, autorícese el uso de la explanada del edificio municipal que, a tal efecto, se equipará sin cargo con tarimas y sonido adecuados. Para ello, los interesados deberán presentar la solicitud correspondiente ante el Departamento Ejecutivo, con 48 (cuarenta y ocho) horas de antelación al acto, indicando nombre y domicilio de la organización y de su representante legal o estatutario con mención de su documento de identidad, como también horario de iniciación y finalización.

Artículo 2 – Las movilizaciones y/o manifestaciones que tengan origen en un lugar distinto al indicado en el artículo anterior deberán realizarse circulando por las veredas, respetando pasos peatonales y señales semafóricas.

Artículo 3 – En los casos en que se produzca el incumplimiento de la normativa municipal vigente se procederá en forma inmediata a notificar al Juzgado de Faltas de turno. La aplicación de las sanciones previstas en la ordenanza núm. 3016/13603/90 será realizada por la Dirección de Tránsito de la Municipalidad de la ciudad de Mendoza.

Artículo 4 – La realización de eventos de índole cultural, deportiva, educativa, gubernamental y religiosa, que supongan la utilización de la vía pública comprendida en la ordenanza núm. 3016/13603/90, sólo podrán efectuarse previa autorización expresa del Departamento Ejecutivo, a cuyo efecto se requerirá la presentación de la solicitud correspondiente en un término no inferior a 72 (setenta y dos) horas previas al mismo y con los recaudos de la ley núm. 3909.

Artículo 5 – Dese la más amplia difusión de la presente disposición a través de los medios de prensa.

Artículo 6 – Comuníquese, publíquese y dese al Libro de Decretos.

- 171.** Agregan que la ordenanza núm. 3016 del año 1990, que se aplicó por primera vez al SUTE en agosto de 2008, en su artículo 1 dispone: «Prohíbese en la zona comprendida por la

calles: Patricias Mendocinas, Rioja, Córdoba, Godoy Cruz, Colón y Vicente Zapata, la realización de cualquier tipo de actos o eventos en la vía pública, salvo aquellos que por su envergadura o modalidad de desarrollo, no entorpezcan la normal circulación de peatones y/o vehículos, los que podrán ser autorizados por el Departamento Ejecutivo». El decreto núm. 863/2008 dispone: «artículo 3 – En los casos en que se produzca el incumplimiento de la normativa municipal vigente se procederá en forma inmediata a notificar al Juzgado de Faltas de turno». Se está remitiendo aquí al artículo 38 del Código de Faltas de la provincia de Mendoza, que establece: «El que no observare una disposición legalmente dictada por autoridad competente, tomada por razón de justicia, de seguridad pública o de higiene, será castigada si el hecho no constituye una infracción más grave, con arresto hasta treinta días (30) o con multa de hasta tres mil (3.000) pesos».

- 172.** Según los querellantes, es evidente que el municipio de la ciudad capital de la provincia no sólo prevé una multa para las entidades sindicales que organicen manifestaciones sino también manda a formular denuncia ante los juzgados de faltas y éstos — eventualmente — podrían condenar a los dirigentes de las entidades sindicales o a cualquier trabajador que participe en una marcha con pena privativa de la libertad (sanción de arresto) de hasta treinta días. Entonces, tanto la ordenanza como el decreto objeto de esta presentación, están estableciendo una norma de conducta cuyo incumplimiento genera inmediatamente la multa y/o sanción de arresto de hasta treinta días. Como se advierte de la lectura de las disposiciones mencionadas, las sanciones de multa se extienden tanto a la organización sindical que convoca a la manifestación como a los trabajadores que respondan a la convocatoria. En este caso, la multa municipal puede representar hasta dos o tres sueldos promedio de cualquier trabajador de la educación docente y más en el caso de los trabajadores de la educación no docentes; mientras que representa una posibilidad cierta de sufrir penas de privación de libertad tanto para los dirigentes como para los trabajadores que respondan a la convocatoria participando en la manifestación.
- 173.** Explican los querellantes que la Constitución Nacional organiza el Estado como una unidad estatal nacional integrada por provincias que conservan poderes no delegados al Gobierno federal y que a su vez reconocen una división política interna (artículos 121 a 123 de la Constitución Nacional). Estas unidades políticas internas en las provincias son denominadas como municipios o departamentos (en el caso de Mendoza). A cada departamento corresponde un órgano ejecutivo de gobierno denominado Intendente y un órgano deliberante denominado Concejo Deliberante. Las atribuciones de los municipios están determinadas en términos generales por la Constitución Nacional (autonomía) y en el caso de la provincia de Mendoza la reglamentación de esas atribuciones se ha hecho en la Constitución de la provincia de Mendoza y por expresa disposición de ésta, se completa con la ley provincial núm. 1709 — Ley Orgánica de Municipalidades. La ciudad de Mendoza es la capital de la provincia (artículo 2 de la Constitución de la provincia de Mendoza) y todas las autoridades provinciales (Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial) tienen su sede en ese departamento.
- 174.** La principal empleadora de los trabajadores de la educación, la Dirección General de Escuelas de la provincia tiene su sede en la ciudad de Mendoza, como asimismo numerosos empleadores privados (escuelas de gestión privada) Las disposiciones municipales denunciadas impiden el ejercicio del derecho a manifestarse colectivamente por parte de los ciudadanos y también por ende al SUTE y a sus representados. El SUTE ya ha sido objeto de sanciones por ejercer el derecho de manifestar colectivamente, puesto que en reiteradas ocasiones — a partir de agosto de 2008 — se le han aplicado fuertes multas por tal motivo.
- 175.** Afirman los querellantes que las restricciones denunciadas no tienen respaldo legal. Al contrario, la Ley de Tránsito provincial vigente, núm. 6082, establece expresamente la posibilidad de usar la vía pública para manifestar (artículo 73, ley núm. 6082). Incluso la

ley vigente al momento de sancionarse la ordenanza núm. 3016, no contenía ninguna disposición que prohibiera el uso de la vía pública para manifestaciones, ni requería autorización alguna para ello, sólo establecía en el artículo 3 que la Dirección de Tránsito de la provincia de Mendoza, podía adoptar disposiciones transitorias respecto del tránsito de personas y vehículos, cuando circunstancias de orden o de seguridad pública lo requieran (artículo 3, inciso c), ley núm. 4305). Las restricciones denunciadas tampoco tienen respaldo en los hechos por cuanto, so pretexto de reglamentar derechos, se limita a restringir el derecho a manifestar cuando el contenido de la manifestación implica reclamo o queja, mientras que permite cualquier otra manifestación, aun cuando esta última implique la imposibilidad de transitar y cualquiera sea la extensión o intensidad de la afectación al tránsito que pueda producir. Esa prohibición se extiende a todo el ámbito territorial de la Municipalidad de la ciudad capital de la provincia y por ende impide el ejercicio de la libertad sindical aún en una restringida concepción como libertad de acción y libertad de manifestar reclamando ante sus empleadores y/o ante autoridades públicas.

176. Según los querellantes, la prohibición de la utilización de los espacios públicos para ejercer el derecho a manifestar implica la violación de los principios fundamentales enunciados en los artículos 19, 20.1 y 29.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), en los artículos 3, 4, 5.1, 8.1, a), 8.1, c), 8.2 y 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en los artículos 2.1, 3, 19.1, 19.2, 21, 22 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). El propio decreto municipal objetado sostiene que la manifestación multitudinaria con contenido de reclamo o queja «... produce la restricción de otros derechos individuales y colectivos, congestión y alteración del tránsito en la ciudad, ocasionando diversas dificultades a las personas y vehículos tanto particulares como colectivos que diariamente circulan por la misma y en detrimento de sus legítimos derechos»; por lo que las prohíbe fuera del ámbito de la explanada del edificio municipal, mientras que otro tipo de «manifestaciones» son autorizadas expresamente en el artículo 4 del decreto. Es decir que sólo cuando las «manifestaciones» implican una queja o reclamo son conductas indeseables y reprochables, mientras que cuando tienen finalidades deportivas, religiosas, actos gubernamentales, etc. no implican turbaciones del tránsito. Para el decreto denunciado las «manifestaciones» colectivas y multitudinarias que no implican reclamo o queja tampoco producen restricciones de otros derechos individuales ni congestión en el tránsito, o no las producen de modo que deban ser reprimidas como se hace con las manifestaciones de los trabajadores que reclaman mejores salarios, mejores condiciones de trabajo o que implican manifestación de ideas, reclamos o peticiones.
177. Según los querellantes las disposiciones del decreto objetado mandan a los manifestantes — cuando expresen reclamo o queja — a circular por las veredas respetando señales de tránsito y semáforos o a concentrarse en la explanada del edificio municipal, siendo evidente que sólo reprime la expresión y manifestación de los trabajadores cuando estos se reúnen para decir públicamente ante otros conciudadanos cuáles son sus condiciones de trabajo y cuáles son sus peticiones. Esta conducta de los trabajadores es reprimida con multa y eventualmente con prisión de hasta treinta días, sin ninguna razón atendible puesto que es evidente que el decreto núm. 863/2008 no persigue el ordenamiento del tránsito o del uso de espacios públicos, sólo tiende a reprimir las manifestaciones que implican reclamo o queja, herramienta de lucha esencial y universal de los trabajadores en el mundo, arremetiendo así también contra el derecho a formar asociaciones sindicales y participar de sus actividades al imponerle a estas formas asociativas condiciones restringidas de manifestación que no le impone a las asociaciones que no tienen por objeto la realización de quejas o reclamos ante autoridades o empleadores.
178. Los querellantes señalan que surge con toda claridad que el decreto denunciado viola el principio de igualdad. Ese es el método elegido por el municipio para restringir la libertad sindical de las entidades denunciadas y de sus representados, privándolos y prohibiéndoles

el uso de los espacios públicos cuando en idénticas circunstancias de hecho no se los prohíbe a otras personas o grupos. Las fórmulas que utilizan los tratados internacionales son diversas, pero tanto el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos como el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, hablan de igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos o bien refieren a «igual título a gozar de todos los derechos»; en definitiva consagran o reconocen el derecho a la igualdad como lo hace el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en sus artículos 2.1 y 3. Este principio del derecho internacional de derechos humanos es aberrantemente violado por el decreto denunciado toda vez que solamente considera reprochables las manifestaciones sindicales o cualquier otra que plantee «... reclamos y peticiones en forma multitudinaria...».

179. Añaden los querellantes que la normativa objetada viola el principio de legalidad consagrado en los tratados internacionales citados en la queja, que establecen en todos los casos que el ejercicio de los derechos reconocidos sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley; el decreto núm. 863/2008 no se ajusta a las restricciones impuestas por la ley ni es tampoco una ley.
180. Entienden los querellantes que cualquier norma que restringe o regula derechos humanos, constitucionales o garantías fundamentales, debe ser dictada por un órgano legislativo democráticamente elegido, en salvaguarda de los principios y fines democráticos que sustentan los tratados internacionales de derechos humanos.
181. Los querellantes señalan que debe quedar claro que la constitución provincial, al delegar en los municipios sólo la administración de los intereses y servicios locales, está creando un órgano con competencias limitadas, con capacidad de autoadministrarse o autogobernarse, pero conforme a estatutos orgánicos provenientes de un poder superior, es decir sujeto a las disposiciones constitucionales y legales vigentes. En orden a lo expuesto, se registra una ostensible conculcación de la libertad sindical que se produce a raíz del accionar del Ejecutivo de la Municipalidad de la ciudad de Mendoza, a través de su Intendente y Concejo municipal en tanto pretenden ejercitar facultades legislativas que le están vedadas en forma expresa y — en el ejercicio de esas facultades de hecho — violan los principios de igualdad, legalidad y razonabilidad comprometiendo el libre ejercicio de los derechos sindicales. Las prohibiciones dispuestas por el Intendente municipal avanzan sobre los derechos de los trabajadores en una cuestión más que sensible para cualquier organización sindical. Esto es la posibilidad de hacer públicas sus demandas o posiciones en procura de los fines que les son propios, transmitiéndolas a los demás trabajadores y habitantes, del único modo accesible para cualquier organización, es decir a viva voz en espacios públicos a los que concurren otras personas; sino que — esto es todavía más grave — pretenden invisibilizar a los trabajadores y a las protestas, atentando así contra los más elementales principios del sistema internacional de derechos humanos.

B. Respuesta del Gobierno

182. En su comunicación de 13 de febrero de 2012, el Gobierno envía la respuesta de las autoridades de la ciudad de Mendoza. Estas autoridades manifiestan que del análisis de la queja interpuesta surge que los querellantes manifiestan que la ordenanza núm. 3016/90 y el decreto núm. 863/08 violan el artículo 3 del Convenio núm. 87 ratificado por la Argentina en el año 1960, y que dichas normas fueron impugnadas judicialmente ante la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, impugnación que fue rechazada por el órgano judicial. Los querellantes fundan como objeto de su pretensión la inconstitucionalidad de las normativas municipales citadas, aduciendo asimismo que resultan violatorias del Convenio núm. 87.

- 183.** Las autoridades manifiestan que tal como reconocen los querellantes en su queja, los mismos acudieron ante la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza planteando la inconstitucionalidad de las normas mencionadas. La acción de inconstitucionalidad interpuesta por el SUTE fue rechazada mediante sentencia de la Corte provincial, Sala II, en los autos núm. 94017, caratulados «Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación contra la Municipalidad de Mendoza por Acción de inconstitucionalidad», quedando firme y consentida dado que no fue recurrida por el demandante, lo que ha sido reconocido en la queja. La Corte sostuvo categóricamente que: «El derecho a la protesta puede — como cualquier otro derecho — ser objeto de reglamentación razonable si con ello se pretende mantener el orden y la seguridad en el tránsito de las personas y vehículos o lograr una convivencia social pacífica. Luego aparece razonable la exigencia del mero aviso previo a los efectos de garantizar el orden público y de evitar la lesión de otros derechos de terceros también garantizados por la Constitución. Posibilitar la protesta mediante un cauce ordenado de la misma no implica restricción de derecho alguno sino un ejercicio legítimo del mismo». Es decir, la propia Corte provincial determinó, en el fallo analizado, que no existía violación a precepto alguno por la normativa cuestionada por cuanto tiene por objeto posibilitar la protesta mediante un cauce ordenado, lo que no implica restricción de derecho alguno sino un ejercicio legítimo del mismo.
- 184.** Las autoridades de la ciudad señalan que los querellantes también expresan que las normativas municipales cuestionadas prohíben y sancionan con multa y amenazas de penas privativas de la libertad el hecho de manifestar colectivamente en el ámbito del departamento capital de la provincia de Mendoza. Según las autoridades, dicha interpretación de la normativa cuestionada resulta errónea por cuanto en primer lugar, la misma no prohíbe manifestar colectivamente sino que procura resguardar el derecho a la libre circulación encausando pacíficamente a los manifestantes y poniendo a su disposición la explanada municipal con tarimas y sonidos adecuados, previa autorización, o circulando por las veredas respetando pasos peatonales y señales semafóricas (artículos 1 y 2 del decreto núm. 863/08), como asimismo se determina una autorización previa para el caso de que las movilizaciones entorpezcan la normal circulación de peatones y/o vehículos (artículo 1 de la ordenanza núm. 3016/90); es decir que en ningún párrafo del articulado analizado se establece la prohibición a manifestar que aluden los reclamantes.
- 185.** Así lo reconoció también la Corte provincial al consignar en la sentencia citada *ut supra* que: «al respecto destacó que de la lectura del artículo 2 del decreto núm. 863 se advierte la falta de interés legítimo del sindicato actor, desde que la norma no prohíbe las movilizaciones y/o manifestaciones en un lugar distinto a la explanada del edificio municipal, solamente las regula en el sentido que deberán realizarse circulando por las veredas, respetando los pasos peatonales y señales semafóricas. Tales circunstancias no pueden catalogarse como «destrucción del derecho» pues las limitaciones que imponen resultan regulaciones razonables del derecho ya que responden a principios elementales del derecho constitucional, normas específicas respecto a la circulación de los peatones por las calzadas y sobre el ejercicio abusivo del derecho. En las condiciones expuestas no surge ningún vicio de inconstitucionalidad que vulnere derechos fundamentales de índole *supralegal* que se le pueda endilgar al artículo objetado pues surge evidente que la norma en el marco de la legislación vigente no avanza más allá de una regulación razonable o restricción legítima en su ejercicio que de ninguna manera puede considerarse impeditiva del ejercicio del derecho. Estas razones llevan a concluir que la accionante no ha logrado demostrar de manera fehaciente los perjuicios que alega sufrir por la aplicación tanto del decreto núm. 863 como de la ordenanza núm. 3016 desde que el primero responde a los principios de la lógica y prudencia que deben imperar cuando se regula un derecho y en cuanto a la norma dictada por el Concejo Deliberante, la misma ha sido consentida por el sindicato por lo que la invocación de perjuicios conlleva necesariamente al rechazo del agravio».

- 186.** Las autoridades de la ciudad indican que claramente las normativas analizadas tienden a evaluar la proporción entre la intensidad del daño que sufre el reclamante con el que se ocasiona al resto de la comunidad. Es de público conocimiento que las arterias del microcentro se encuentran diariamente colapsadas ante el gran incremento de vehículos que ingresan al mismo, sumado al intenso tránsito del transporte público de pasajeros, ocasionándose en situaciones de normalidad, numerosos atascos e inconvenientes de tráfico sobre las arterias principales. Si a ello se le suman cortes por manifestaciones, se afecta de sobremanera el tránsito perjudicando a capas de trabajadores que son las que usan el servicio, cercenando derechos como la libre circulación, lo que a su vez impide ir a trabajar o atenderse en algún centro de salud a tiempo. Esta situación hace que la ciudad se encuentre ante el uso de un espacio público que cuando no respeta, o lesiona el derecho de los demás, debe contar con autorización previa para poder encausar correctamente dicho uso, previendo las consecuencias generadas por el mismo, mediante agentes de tránsito que regulen la circulación vehicular en determinadas arterias u otro medio de solución, siempre destacando que los querellantes detentan los espacios institucionales para resolver sus conflictos como las paritarias o el legítimo derecho de convocar a una huelga. Ello se encuentra reconocido en los considerandos del decreto núm. 863/08 que expresa que «resulta razonable y conveniente compatibilizar el ejercicio de los derechos de peticionar y reunirse con el derecho a transitar y circular libremente, todos de raigambre constitucional e igual jerarquía».
- 187.** En segundo lugar, el municipio, lejos de establecer una multa o privación de libertad para las «entidades sindicales que organicen una manifestación» como afirman los querellantes, mediante su normativa (decreto núm. 863/08) otorga numerosas opciones a los manifestantes sin prohibir el ejercicio de sus derechos, ya que los mismos pueden: utilizar la explanada municipal equipada sin cargo, con tarimas y sonidos adecuados, previa autorización. Si se utiliza otro lugar, deben circular por veredas respetando peatones y semáforos. Si se trata de otro tipo de eventos que impliquen la utilización de la vía pública, se debe solicitar autorización previa. En caso de que ello no se cumpla, se aplica la multa determinada en la ordenanza cuestionada o se notifica al Juzgado de Faltas de turno.
- 188.** Dicha disposición no es caprichosa ya que encuentra como antecedentes la anterior Ley de Tránsito provincial (ley núm. 4305, derogada por la ley núm. 6082), la cual a través de su decreto reglamentario núm. 200/79, prohibía a los peatones circular por la calle (artículo 49). Precisamente es eso lo que ocurre cuando una manifestación ocupa la vía pública. Luego la actual Ley de Tránsito provincial (ley núm. 6082) en su artículo 73 establece: «está prohibido el uso de la vía pública para fines extraños al tránsito tales como: procesiones, manifestaciones, mítines, exhibiciones, competencias de velocidad pedestres, ciclísticas, ecuestres, automovilísticas. Sólo pueden ser autorizados por la autoridad correspondiente si: a) el tránsito normal puede mantenerse con similar fluidez por vías alternativas de reemplazo; b) los organismos acrediten que se adoptarán en el lugar las necesarias medidas de seguridad para personas y cosas; c) se responsabilicen los organizadores por sí o contratando un seguro por los eventuales daños a terceros o a la estructura vial, que pudieran surgir de la realización de un acto que implique riesgos». Está claro que el principio general establecido en la ley, con mayor precisión que su precedente, es la prohibición del uso de la vía pública para fines extraños al tránsito. Y que toda excepción queda sometida al cumplimiento de las condiciones que se enumeran, y previa autorización de la autoridad correspondiente que, como luego se verá, son por naturaleza los municipios.
- 189.** La notificación al Juzgado de Faltas de turno en caso de incumplimiento a la normativa, se encuentra relacionada al artículo 50 del Código de Faltas provincial, bajo el título «ejercicio abusivo del derecho de reunión», disponiendo que «los que promovieran reuniones en lugares públicos con violación de las reglamentaciones legales sobre seguridad y conveniencias generales, serán castigados con multa de hasta tres mil (3.000)

pesos». Conforme a lo expuesto resulta falsa la afirmación expuesta por las organizaciones denunciantes de que «se sanciona con multa o arresto a las entidades sindicales que organicen manifestaciones».

190. El artículo 3 del decreto núm. 863/08 establece que en los casos en que se produzca el incumplimiento de la normativa municipal vigente se procederá en forma inmediata a notificar al Juzgado de Faltas de turno. Es decir que luego será el mencionado Tribunal quien determine si dicho Código de Faltas resulta vulnerado, aplicando la sanción que corresponda, no siendo tal ponderación de competencia municipal.
191. Respecto al artículo 2 del mismo decreto del que se agravia el SUTE, sosteniendo que afecta los derechos del sindicato y sus asociados, el mismo dispone: «Las movilizaciones y/o manifestaciones que tengan origen en un lugar distinto al indicado en el artículo anterior deberán realizarse por veredas, respetando pasos peatonales y señales semafóricas». Al respecto, la Corte de la provincia ha dicho en la sentencia comentada que «... como ya se expresara *supra*, no es este artículo sino la ordenanza núm. 3016 y el artículo 73 de la Ley de Tránsito provincial los que impiden el uso de la vía pública para las movilizaciones, salvo autorización por la autoridad competente y condicionada a mantener el tránsito normal con fluidez por vías alternativas de reemplazo, medidas de seguridad y falta de riesgo».
192. Tal como lo destaca el Procurador General en su dictamen, la viabilidad que acuerda el decreto a cualquier interesado de usar la acera para movilizaciones realizadas sin autorización alguna no implica ni permite sostener la ilegitimidad de esa concesión irrestricta, más allá de los inconvenientes que deberán sortear para cumplir con las pautas que la norma impone y que deben ser respetadas. Tal aspecto relacionado con la oportunidad y conveniencia no se avizora como manifiestamente irrazonable ni vulnera derecho constitucional alguno.
193. Los querellantes denuncian también que de la lectura de la normativa objetada surge que las sanciones de multa o privación de libertad se extienden tanto a la entidad sindical como a los trabajadores que respondan a la convocatoria, siendo ello inexacto por cuanto lo expresado no surge de las disposiciones analizadas, siendo que las mismas no establecen sancionar a los trabajadores que respondan a la convocatoria. Los trabajadores nunca han sido sancionados. El SUTE ha sido responsabilizado sólo por las obstrucciones causadas en violación al artículo 73 de la ley núm. 6082 y al artículo 1 de la ordenanza núm. 3016/90.
194. En cuanto al título «alcance de las normas denunciadas» que exponen los querellantes, aduciendo en particular que: i) las restricciones implementadas no detentan sustento legal; ii) la Ley de Tránsito vigente establece la posibilidad de manifestar; iii) las disposiciones objetadas sólo restringen el derecho a manifestar reclamos o quejas y no otras manifestaciones; iv) la prohibición se extiende a todo el ámbito territorial de la Municipalidad, siendo la prohibición absoluta, las autoridades de la ciudad de Mendoza aseveran que dichas denuncias carecen de fundamento por las siguientes razones. La ordenanza núm. 3016/90, sancionada por el Honorable Concejo Deliberante de la ciudad de Mendoza el 18 de diciembre de 1990 y vigente desde su publicación (*Boletín Oficial*, de 25 de febrero de 1991), dispone la aplicación de una sanción de multa a quienes contravinieren lo normado en el artículo 1 de la misma que establece la prohibición de la realización de cualquier tipo de actos o eventos en la vía pública, dentro de la zona comprendida por las calles Patricias Mendocinas, Rioja, Córdoba, Godoy Cruz, Colón y Vicente Zapata, salvo aquellos que por su envergadura o modalidad de desarrollo no entorpezcan la normal circulación de peatones y/o vehículos los que podrán ser autorizados por el Departamento Ejecutivo. Es decir que se cuestiona ahora una norma de más de 19 años de vigencia que no implica agravio constitucional alguno.

- 195.** Asimismo, como ya se expuso *ut supra*, se encuentra como antecedente la ley provincial núm. 4305 la cual a través de su decreto reglamentario núm. 200/79 prohibía a los peatones circular por la calle (artículo 49). Luego fue dictada la ley núm. 6082, actual Ley de Tránsito provincial, que dispuso la prohibición del uso de la vía pública para fines extraños al tránsito determinando los casos excepcionales en los cuales pueden ser autorizados por la autoridad correspondiente en el artículo 73, ya analizado. Lo mismo ocurre con el mencionado artículo 50 del Código de Faltas provincial. Es decir que la normativa provincial mencionada constituye el marco legal dentro del cual debe valorarse el dictado de la ordenanza núm. 3016/90 y el decreto núm. 863/08.
- 196.** La Corte Suprema provincial ha sostenido que «está fuera de discusión que las calles son bienes del dominio público estatal, en efecto están enumeradas en el artículo 2340, inciso 7), del Código Civil, que dice que las calles, plazas, caminos, canales, puentes y cualquier otra obra pública construida para utilidad o comunidad común, también está fuera de debate que las calles están destinadas al uso y goce inmediato y directo de todos los habitantes. Hay acuerdo en que pertenecen al dominio público municipal» (Rivera, Julio C. «Instituciones del Derecho Civil, Parte General, Bs. As., Perrot, 1993, tomo II, núm. 1017; Salomoni Jorge L., Teoría general de los servicios públicos, Bs. As., *ad hoc*, 1999, página 360). El artículo 1 de la ordenanza núm. 3016/90 es claro: establece una prohibición genérica de actos o eventos en la vía pública, «salvo aquellos que por su envergadura o modalidad de desarrollo, no entorpezcan la normal circulación de peatones y/o vehículos, los que podrán ser autorizados por el Departamento Ejecutivo». Esta segunda parte del artículo referido demuestra a las claras que la pretendida «prohibición absoluta» invocada por los denunciantes es inexistente. La cuestión central es compatibilizar, en la medida de lo posible, el derecho de peticionar y manifestarse, con el derecho de todos los ciudadanos a circular libremente, a gozar de un ambiente sano — que se carga de gases con las detenciones y atascos — y, en general, a desarrollar con normalidad sus actividades cotidianas. Por ello las manifestaciones están autorizadas, cuidando que no entorpezcan la normal circulación de peatones y/o vehículos.
- 197.** Lo mismo cabe decir del decreto núm. 863/08, con el agregado de que en éste la autoridad administrativa avanza más allá en la posibilidad de facilitar un lugar de manifestación, autorizando el uso de la explanada del edificio municipal a tal fin, ofreciendo incluso equiparlo sin cargo con tarimas y sonido adecuados. Tras ofrecer un lugar para la manifestación, con el equipamiento necesario sin cargo, establece en el artículo siguiente, no que cualquier otra manifestación hecha fuera de ese lugar esté prohibida, sino que deberá realizarse circulando por las veredas, respetando pasos peatonales y señales semafóricas, lo que implica posibilitar la compatibilidad de derechos en conflicto.
- 198.** A diferencia de lo afirmado por los querellantes, las autoridades de la ciudad sostienen que el decreto núm. 863/08 lejos de extender la prohibición de la ordenanza que reglamenta, precisa y amplía las posibilidades de concreción de las manifestaciones, como se ha explicado en los párrafos anteriores. Incluso aceptando el sacrificio del derecho a circular libremente de los peatones. Tampoco es cierto que haya extendido la prohibición a toda la ciudad, excediendo el marco previsto por la ordenanza núm. 3016/90. Olvidan los querellantes que por ley núm. 6082 — posterior a dicha ordenanza — está prohibido el uso de la vía pública para fines extraños al tránsito en toda la provincia, no sólo en toda la ciudad. De modo que mal puede sostenerse, en este aspecto, alguna violación constitucional del decreto en cuestión.
- 199.** Las autoridades afirman que definitivamente no resultan en modo alguno vulnerados los principios del Comité de Libertad Sindical, por cuanto no se vislumbra de la normativa analizada «prohibición al derecho a manifestar» como pretenden afirmar los denunciantes. No existe discriminación alguna respecto al tipo de manifestaciones mencionadas en las normativas en cuestión. En modo alguno puede sostenerse que las disposiciones en

cuestión violen los principios fundamentales de las declaraciones y pactos internacionales que enuncian los querellantes, o que impone «tratos degradantes» u ofende la dignidad de algún ciudadano. Por el contrario, está claro de todo lo dicho, que lo que está en juego es la pretensión de compatibilizar y conciliar derechos de todos los habitantes de la ciudad de Mendoza, sin distinciones de ningún tipo.

200. No se viola el derecho a la libertad de opinión y expresión por cuanto no se impide el ejercicio de dichos derechos ni circunscribe prohibición alguna a manifestaciones con contenido de reclamo o queja como pretenden hacer ver los querellantes. Las extensas consideraciones efectuadas por los accionantes en este punto parecieran desconocer que la ley núm. 6082 ha prohibido, genéricamente, la ocupación de la vía pública para fines extraños al tránsito y que la ordenanza núm. 3016/90 se refiere a cualquier tipo de actos o eventos en la vía pública.
201. El decreto cuestionado introduce una diferenciación razonable, desde que las movilizaciones o manifestaciones a que se refiere en el artículo 2, conforme a la experiencia, suponen desplazamiento por las calles de la ciudad, para lo cual indica que deberán realizarse por las veredas a fin de no entorpecer el tránsito. El artículo 4 se refiere a otro tipo de eventos, que no necesariamente invaden la vía pública. Si así fuera, por aplicación del artículo 1 de la ordenanza núm. 3016/90 podrán realizarse siempre que su «modalidad de desarrollo no entorpezca la normal circulación de peatones y/o vehículos», razón por la cual pueden llevarse a cabo previa autorización expresa del Departamento Ejecutivo.
202. Adviértase que en el artículo 2 del decreto núm. 863/08 no se exige tal autorización previa, precisamente a fin de no entorpecer el derecho de los manifestantes. La solicitud previa sólo se exige para el uso de la explanada municipal. De modo que lejos de introducir una discriminación negativa, se facilita la concreción de este tipo de movilizaciones, siempre que se respete la modalidad fijada en el mismo artículo 2. No es cierto, por tanto, que se afecte negativamente el principio de igualdad. Como tampoco que cualquier otro tipo de reunión pueda invadir la vía pública, habida cuenta de las prohibiciones que ya se ha señalado de la ley núm. 6082 y de la ordenanza núm. 3016/90. Sí es cierto, por otra parte, que los peatones se verán perjudicados en su libre circulación. Pero ese es, precisamente, el sacrificio aceptado de ciertos derechos individuales en pro de posibilitar el derecho a manifestarse.
203. Las autoridades de la ciudad indican que tampoco resulta violado el principio de legalidad ni la Convención Americana sobre Derechos Humanos por cuanto las mismas permiten restricciones a los derechos reconocidos por leyes que se dicten por razones de interés general, tal como lo han expresado los propios querellantes. Sin embargo, los mismos pretenden desconocer la autenticidad de las leyes analizadas como asimismo la competencia municipal para dictar la normativa propia en la materia expresando que la misma se limita a una mera «administración», desconociendo el carácter de autonomía que detenta el municipio y manifestando un grave desconocimiento del derecho institucional vigente. Debe puntualizarse: que la restricción genérica, para toda la provincia, ha sido sancionada por ley núm. 6082, y los querellantes no han cuestionado la constitucionalidad de esa norma; en el orden municipal, a su vez, la ordenanza núm. 3016/90 es la que establece las condiciones para el ejercicio del derecho de reunión y el decreto núm. 863/08, por tanto, no hace más que reglamentar aquellas disposiciones. Añaden las autoridades de la ciudad que las leyes dictadas por la legislatura provincial sobre la materia, invariablemente consagran como principio general, el uso condicionado de la vía pública para manifestaciones, y la ordenanza cuestionada no hace otra cosa, aunque los querellantes se empeñen en presentarlo de otra manera.

- 204.** La Corte provincial en la sentencia emitida al respecto, sostuvo que «la ordenanza núm. 3016 que fuera oportunamente dictada por el Concejo Deliberante y en ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 200, inciso 3), de la Constitución provincial que pone a su cargo el ornato y la salubridad, los establecimientos de beneficencia que no estén a cargo de sociedades particulares y la vialidad pública, respetando las leyes que dicte la legislatura sobre la materia»; «... de tal forma el Intendente en uso de atribuciones que le son propias y en el marco de su competencia ofrece el uso de un lugar del dominio público municipal para evitar que en las calles — destinadas al uso y goce inmediato y directo de todos los habitantes — y sobre las cuales ostenta el poder de policía, se produzcan alteraciones por manifestaciones. Así, y previo requerir la autorización pertinente, los interesados en realizar un acto, manifestación, movilización o expresión similar pueden utilizar el espacio de la explanada municipal propuesto».
- 205.** Pretender desconocer la competencia constitucional de la legislatura, del Concejo Deliberante y del Departamento Ejecutivo municipal para ejercer el poder de policía en esta materia, carece de todo sustento jurídico y lógico. Las autoridades de la ciudad de Mendoza consideran que tampoco la normativa cuestionada viola las opiniones del Comité de Libertad Sindical como aducen los querellantes. Los mismos expresan que el fin perseguido mediante las normas cuestionadas «no es sustancial ya que sólo se provocan trastornos menores para peatones y conductores». Se observa que mientras los querellantes arbitrariamente minimizan el derecho al libre tránsito de peatones y vehículos, el decreto núm. 863/08 específicamente establece en sus considerandos que el fin del mismo es compatibilizar el ejercicio de los derechos de peticionar y reunirse con el derecho a transitar y circular libremente, reconociéndoles a ambos raigambre constitucional e igual jerarquía. Es decir que, mientras los querellantes aluden peyorativamente el derecho de la libre circulación de los ciudadanos, el municipio equipara ambos derechos a la jerarquía que constitucionalmente detentan en procura de conciliar ambos intereses.
- 206.** Por último, las autoridades indican que corresponde solicitar el rechazo al reclamo pretendido por los querellantes por cuanto las normas cuestionadas en modo alguno persiguen los objetivos que los mismos les atribuyen. Por el contrario, constituyen un intento razonable de compatibilizar y conciliar derechos en el marco de la sociedad democrática emanadas de órganos legítimos y competentes, tal como ha sido reconocido por la Suprema Corte de Justicia provincial, mediante sentencia dictada en los autos núm. 94017, caratulados «Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación contra la Municipalidad de Mendoza por Acción de Inconstitucionalidad», que se encuentra firme y consentida por los querellantes.

C. Conclusiones del Comité

- 207.** *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes objetan el decreto núm. 863 dictado por el Intendente de la Municipalidad de la ciudad de Mendoza el 30 de julio de 2008 y la ordenanza núm. 3016/90 dictada por el Concejo Deliberante de la Municipalidad de la ciudad de Mendoza, que a su juicio prohíben y sancionan el derecho de manifestar colectivamente (el decreto en cuestión: i) autoriza a los fines de la realización de actos, manifestaciones, movilizaciones y expresiones similares el uso de la explanada del edificio municipal — equipado sin cargo económico con tarimas y sonido adecuados — y prevé que las movilizaciones y/o manifestaciones que tengan origen en un lugar distinto al indicado deberán realizarse circulando por las veredas, respetando pasos peatonales y señales semafóricas, y ii) prevé que en los casos de incumplimiento se notificará al Juzgado de Faltas de turno y que podrán aplicarse las sanciones previstas en la ordenanza núm. 3016/90 — posibilidad de arresto de hasta 30 días o multa de hasta tres mil pesos — por la Dirección de Tránsito de la Municipalidad de la ciudad de Mendoza).*

- 208.** *El Comité toma nota en primer lugar de que las organizaciones querellantes y el Gobierno de la ciudad de Mendoza informan que la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza rechazó una acción de inconstitucionalidad interpuesta por el SUTE contra el decreto y la ordenanza objetados. Según los querellantes el órgano judicial rechazó la acción sin desestimar las razones invocadas, habiéndose violado el derecho a ofrecer y producir pruebas y no interpuso un recurso de apelación contra esta sentencia dado que es reiterada la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación respecto de su incompetencia para entender en materia de derecho público provincial.*
- 209.** *El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno de la ciudad de Mendoza señala que la autoridad judicial provincial sostuvo que «el derecho a la protesta puede — como cualquier otro derecho — ser objeto de reglamentación razonable si con ello se pretende mantener el orden y la seguridad en el tránsito de las personas y vehículos o lograr una convivencia social pacífica». Por otra parte, el Comité toma nota de que el Gobierno de la ciudad de Mendoza informa también que: 1) las normas objetadas no prohíben manifestar colectivamente sino que procuran resguardar el derecho a la libre circulación, encausando pacíficamente a los manifestantes y poniendo a su disposición la explanada municipal con tarimas y sonidos adecuados, previa autorización o circulando por las veredas respetando los pasos peatonales y señales semafóricas; sólo se necesita una autorización previa para el caso de que las movilizaciones entorpezcan la normal circulación de peatones y/o vehículos; 2) en ninguna disposición se establece la prohibición a manifestar a la que aluden los reclamantes y así lo reconoció la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza; 3) las normativas analizadas tienden a evaluar la proporción entre el daño que sufre el reclamante con el que se ocasiona al resto de la comunidad y es de público conocimiento que las arterias del microcentro se encuentran diariamente colapsadas ante el gran incremento de vehículos que ingresan al mismo; 4) si a ello se suman los cortes por manifestaciones se afecta sobremedida el tránsito perjudicando a los trabajadores que son los que usan el servicio, se cercena el derecho de circulación y se impide ir a trabajar o acudir a un centro de salud; 5) esta situación hace que la ciudad se encuentre ante el uso de un espacio público que cuando no respeta o lesiona el derecho de los demás, debe contar con autorización previa para poder encausar correctamente dicho uso, previendo las consecuencias generadas por el mismo mediante agentes de tránsito que regulen la circulación de vehículos; 6) lejos de establecer una multa o privación de la libertad para las organizaciones sindicales que organicen una manifestación, el decreto en cuestión otorga numerosas opciones a los manifestantes sin prohibir el ejercicio de sus derechos (se puede utilizar la explanada municipal mencionada y si se utiliza otro lugar, deben circular por veredas respetando peatones y semáforos); 7) si se trata de otro tipo de eventos que impliquen la utilización de la vía pública, se debe solicitar autorización previa y en caso de que eso no se cumpla se aplica la multa determinada en la ordenanza cuestionada o se notifica al Juzgado de Faltas de turno que determinará si se ha vulnerado el Código de Faltas y aplicará la sanción que corresponda, no siendo tal ponderación de competencia municipal; 8) la normativa objetada no establece sanciones a los trabajadores que respondan a las convocatorias y nunca han sido sujetos a sanción alguna, habiendo solamente responsabilizado a la organización sindical SUTE por obstrucciones causadas en violación al artículo 73 de la ley núm. 6082 y al artículo 1 de la ordenanza núm. 3016/90 (la organización querellante envía copia de una resolución municipal por la que se multó al SUTE por cortar la circulación de vehículos en varias calles de la ciudad de Mendoza); 9) la ordenanza núm. 3016/90 establece una prohibición genérica de actos o eventos en la vía pública, salvo aquellos que por su envergadura o modalidad de desarrollo no entorpezcan la normal circulación de peatones y/o vehículos, los que podrán ser autorizados por el Departamento Ejecutivo, y 10) no existe discriminación alguna respecto al tipo de manifestaciones mencionadas en la normativa y en modo alguno puede sostenerse que las disposiciones objetadas por los querellantes violen el derecho a la libertad de opinión y expresión.*

210. *Teniendo en cuenta todas estas informaciones y la sentencia en cuestión, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendación del Comité

211. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que el presente caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 2881

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Argentina

presentada por

— la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y

— la Federación Judicial Argentina (FJA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que los trabajadores del sistema judicial que no ejercen actos de autoridad pública no gozan del derecho de negociación colectiva

212. La queja figura en una comunicación de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y de la Federación Judicial Argentina (FJA) de fecha 23 de junio de 2011.
213. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 13 de febrero y mayo de 2012.
214. 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 de los querellantes

215. En su comunicación de 23 de junio de 2011 la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y la Federación Judicial Argentina (FJA) manifiestan que presentan la queja contra el Gobierno de Argentina por violación de los Convenios núms. 87 y 154.
216. Indican los querellantes que actualmente, tanto en el ámbito nacional como en la enorme mayoría de las provincias, los trabajadores del sistema judicial argentino no tienen garantizado el derecho a la negociación colectiva y tampoco cuentan con un convenio colectivo. En realidad, nunca en la historia de los trabajadores judiciales argentinos se concretó tal derecho ni existió tal convenio. Ha de tenerse en cuenta que el derecho a la negociación colectiva que se encuentra negado es respecto de trabajadores que no ejercen actos de autoridad pública sino que prestan servicios en las distintas administraciones de justicia en tareas administrativas, de gestión, servicios, etc. y en general en todo aquello que posibilita el funcionamiento de los tribunales de justicia en el Estado nacional o en los estados provinciales.

- 217.** Añaden que con la excepción de cuatro provincias (Córdoba, Santa Cruz, Neuquén y Mendoza) sobre un total de 22 y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el resto del país y especialmente en el ámbito nacional, nunca se ha logrado hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva ni existe convenio para la actividad. En las cuatro provincias referidas primero, como excepción, solo en dos de ellas, Santa Cruz y Neuquén, se encuentran funcionando comisiones paritarias, mientras que en Córdoba y Mendoza se niega ese derecho. Para agravar aún más este cuadro, tampoco en el ámbito nacional, el Estado nacional ha reconocido ni hecho efectivo el derecho a la negociación colectiva ni existió nunca un convenio colectivo de trabajo para los agentes judiciales.
- 218.** La ausencia de todo acto de negociación colectiva — con las poquísimas excepciones señaladas — y, especialmente, la falta de un convenio colectivo para los trabajadores judiciales en el ámbito nacional así como en el de la mayoría de las provincias, se conjuga con una intensa actividad unilateral del Estado nacional, los estados provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a través de la cual se avanza en la determinación de los salarios, las remuneraciones y todas las demás condiciones de trabajo que debieran ser consecuencia de la negociación colectiva. Es decir que por vía de la imposición patronal se llega a una situación en la que los trabajadores se ven limitados a someterse a una suerte de contrato de adhesión, sin posibilidad de discutir absolutamente nada de manera colectiva.
- 219.** Indican los querellantes, que durante el período legislativo de 2009 llegó a tener aprobación en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación un proyecto de ley nacional en el cual se consagraba el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores judiciales, se establecía un procedimiento negocial y un sistema de adhesión a dicho procedimiento para las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a fin de establecer un ámbito nacional común, sin perjuicio de la negociación colectiva en cada ámbito autónomo o federal. Sin embargo, luego de ser girado a la Cámara de Senadores, y a pesar de haber sido tratado en comisiones, el proyecto nunca fue tratado en dicha instancia y caducó en diciembre de 2010. En consecuencia, no hay un marco normativo que reglamente el régimen de negociación colectiva del sector público judicial.
- 220.** Afirman los querellantes que el Gobierno ha venido incumpliendo con las obligaciones que le impone su pertenencia al sistema normativo de la OIT y en particular el Convenio núm. 154 ratificado mediante la ley núm. 23544, en el año 1988. De este modo se ha obligado en términos internacionales a la vigencia y cumplimiento del Convenio. Conforme lo dispone el apartado *d)*, del inciso 5 del mencionado artículo 19 de la Constitución de la OIT, a partir de la ratificación, el Estado Miembro se obliga a «adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del Convenio». Por lo tanto, el Gobierno se encuentra obligado en los términos del compromiso fijado en las normas del Convenio y, por ende, debe garantizar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de las administraciones públicas, incluidos los del Poder Judicial.
- 221.** Subrayan los querellantes que reconocido un derecho por una norma de un tratado internacional, la ausencia de regulación interna no es impedimento para su exigibilidad. Con más motivo cuando el derecho es reconocido por la propia Constitución Nacional. En orden a ello sostienen los querellantes que el Estado argentino continúa incumpliendo, en relación con los trabajadores judiciales, su obligación de garantizar la negociación colectiva al no adoptar las medidas necesarias para su efectividad. Indican los querellantes que presuponiendo que las autoridades federales entiendan que no es materia de su competencia, corresponde señalar: *a)* que en primer lugar, como se ha indicado, la obligación que asume el Estado Miembro no se agota en la sumisión y posterior ratificación de la norma internacional; *b)* que, además de dicha ratificación, deba adoptar todas las medidas necesarias para la efectividad de la norma internacional; *c)* que entre dichas medidas se cuentan: *i)* las relativas a los propios trabajadores bajo su jurisdicción (federal), y *ii)* las relativas a los trabajadores de otras jurisdicciones que cuentan con el

mismo derecho, y *d*) que, por lo tanto, la obligación internacional asumida está referida a todos los destinatarios de la norma sin exclusiones.

222. Manifiestan los querellantes que el Gobierno no ha adoptado medida alguna para garantizar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores judiciales bajo la órbita federal (por ejemplo, aprobando una ley del Parlamento nacional en tal sentido, o constituyéndose, directa e indirectamente, como sujeto empleador en alguna instancia de negociación). Según los querellantes, no surgen motivos ni justificación válida para que el Estado argentino continúe incumpliendo con sus obligaciones en materia de negociación colectiva para la administración de justicia en sus distintas jurisdicciones.

B. Respuesta del Gobierno

223. En su comunicación de 13 de febrero de 2012, el Gobierno remite la respuesta de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). Según el Gobierno, dicha respuesta indica la no aplicación de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional núm. 25164, por haber excluido de su ámbito específico al personal del Poder Judicial, disponiendo que se rija por su ordenamiento especial (artículo 5), por lo que no existe omisión en el derecho interno. Por lo expuesto, se colige que para la Corte, el Convenio núm. 154 sobre fomento de la negociación colectiva en el sector público (oportunamente ratificado por la Argentina), no contiene en su ámbito al personal del Poder Judicial de la Nación.

224. La CSJN manifiesta lo siguiente en relación con la queja:

- a los fines perseguidos en la queja se procura la equiparación del Poder Judicial con el sector público o la administración pública con el inocultable propósito de obligar a la concertación de convenios colectivos, a través de la letra de los convenios de la OIT que, precisamente, refieren a la «administración pública»;
- es manifiesta la improcedencia de pretender que el Poder Judicial de la Nación forme parte integrante de la Administración Pública Nacional cuando es este departamento del Estado Nacional el que está investido de la autoridad de ejercer el control judicial de los actos de aquella, como consecuencia del principio de separación de poderes de un Estado federal y republicano;
- por ello, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional núm. 25164 ha excluido expresamente de su ámbito de aplicación — que incluye la negociación colectiva (artículo 3) — al personal del Poder Judicial de la Nación, disponiendo que se rige por su ordenamiento especial (artículo 5) por lo que no existe omisión en el derecho interno;
- la denuncia adolece de fundamentación en agravios concretos de los cuales se deriven efectivas violaciones de los derechos de los empleados judiciales, lo que denotaría desconocimiento de su real estatus laboral o el propósito de soslayarlo;
- es así que desconoce que aquellos gozan del mismo régimen de licencias y franquicias que los magistrados y funcionarios — acordada núm. 34/77 —, mientras que a diferencia de ellos no tienen todas sus incompatibilidades funcionales (artículos 8 y 10 del Reglamento para la Justicia Nacional), y al igual que aquellos sus haberes están garantizados por un régimen de autarquía que es propio del Poder Judicial de la Nación (ley núm. 23853); de modo tal que, en ejercicio de sus facultades el Tribunal no ha entrado en discriminar respecto de la jerarquía de los empleados o de la índole de su trabajo, pues como Poder lo secundan todos sus agentes en la cuestión primaria de su función trascendental;

- ambas organizaciones sindicales (querellantes) no son las más representativas de los empleados judiciales, al menos en lo que concierne al ámbito del Poder Judicial de la Nación, y cuya actividad es notoriamente inexistente;
- en ese sentido, por no ser objeto de la pretensión la reglamentación del libre ejercicio del derecho a la sindicalización, no resultarían aplicables al caso las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT al Estado argentino de «que la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales»;
- por el contrario, sería deseable que con motivo de la presentación que nos ocupa quedara aclarado que en el caso — y en particular atinencia al Poder Judicial de la Nación — se diera pleno efecto a la Constitución de la OIT, en cuanto consagra la noción de «organizaciones profesionales más representativas» (párrafo 5 del artículo 3) declarando que las reclamantes no lo son;
- respecto de la CTA se advierte que al ser una confederación con «simple inscripción», tal como denuncia, no puede defender intereses colectivos por carecer para ello de los derechos exclusivos que a las asociaciones sindicales con personería gremial reconoce el artículo 31 de la ley núm. 23551; de ahí es la presentación conjunta con la Federación Judicial Argentina que sí tiene personería gremial pero ningún predicamento en este Poder Judicial, y
- el Sr. Pablo Michelli quien se ha presentado en el carácter de Secretario General de la CTA, esto es, cuando no contaba con representación gremial incuestionable como para haber actuado ante un organismo internacional en una denuncia al Estado Nacional de violación de tratados internacionales; ello así, por cuanto es público el conflicto intrasindical de esa asociación gremial que dio lugar al pronunciamiento de fecha 13 de julio de 2011 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la causa cartulada «Central de los Trabajadores de la Argentina CTA c/Junta Electoral Nacional CTA s/acción de amparo».

225. En su comunicación de mayo de 2012, el Gobierno informa que se realizan las consultas pertinentes en las jurisdicciones judiciales del país que no se encuentran bajo el régimen de convenio colectivo.

C. Conclusiones del Comité

226. *El Comité observa que en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan que los trabajadores del sistema judicial que no ejercen actos de autoridad pública (es decir aquellos que prestan servicios en las administraciones de justicia en tareas administrativas, de gestión, servicios y en general todo el que posibilita el funcionamiento de los tribunales) no gozan del derecho de negociación colectiva.*
227. *El Comité toma nota de que el Gobierno envía la respuesta de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en relación con el caso y que manifiesta que la CSJN indica que la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional núm. 25164 excluye de su ámbito específico al personal del Poder Judicial, disponiendo que éste se rige por su ordenamiento especial y que por lo tanto se colige que para la Corte, el Convenio núm. 154 no contiene en su ámbito al personal del Poder Judicial de la Nación. Asimismo, el Comité toma nota de que en su respuesta la CSJN indica que: 1) es manifiesta la improcedencia de pretender que el Poder Judicial de la Nación forme parte integrante de la administración pública nacional cuando es el Poder Judicial el que está investido de la*

autoridad de ejercer el control judicial de los actos de la administración pública, como consecuencia del principio de separación de poderes de un Estado federal y republicano; 2) la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional núm. 25164, que incluye la negociación colectiva, ha excluido expresamente de su ámbito de aplicación al personal del Poder Judicial de la Nación, disponiendo que se rige por su ordenamiento especial; 3) los trabajadores del Poder Judicial gozan del mismo régimen de licencias y franquicias que los magistrados y funcionarios, mientras que a diferencia de ellos no tienen todas sus incompatibilidades funcionales, y al igual que aquellos sus haberes están garantizados por un régimen de autarquía que es propio del Poder Judicial de la Nación; 4) las organizaciones querellantes no son las más representativas de los empleados judiciales, al menos en lo que concierne al ámbito del Poder Judicial de la Nación, y 5) se realizan las consultas pertinentes en las jurisdicciones judiciales del país que no se encuentran bajo el régimen de convenio colectivo.

228. El Comité recuerda que en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 151 quedó establecido que los magistrados del Poder Judicial no entran en el marco de aplicación de dicho Convenio; no obstante, dicho Convenio no excluye a los trabajadores auxiliares de los magistrados. Asimismo, el Convenio núm. 154, ratificado por Argentina, dispone en su artículo 1 que sólo puede excluirse de su ámbito de aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. El Comité recuerda también que el artículo 1 del Convenio núm. 154 dispone que 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, al tiempo que toma nota de que los trabajadores del Poder Judicial en Argentina no están cubiertos por la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional y que las características del sector judicial pueden hacer necesario que la negociación colectiva sea objeto de modalidades particulares de aplicación (en particular en lo que respecta a salarios, ya que los presupuestos del Estado deben ser aprobados por el Parlamento), el Comité considera que los trabajadores auxiliares del Poder Judicial deben gozar del derecho de negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que tal como lo dispone el artículo 5 del Convenio núm. 154 adopte las medidas adecuadas a las condiciones nacionales, inclusive legislativas si fueran necesarias, para fomentar la negociación colectiva entre las autoridades del Poder Judicial y las organizaciones sindicales concernidas.

229. En cuanto a la referencia que hace la CSJN, indicando que las organizaciones querellantes no son las más representativas y que la CTA es una confederación con simple inscripción y que por ello no puede defender intereses colectivos por carecer para ello de los derechos exclusivos que a las asociaciones sindicales con personería gremial reconoce la ley núm. 23551, el Comité recuerda que ha considerado 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 950]. El Comité recuerda también en el marco del caso núm. 2477 «urgió al Gobierno firmemente a que de inmediato se pronuncie en relación con la solicitud de personería gremial (personería que se vincula a la representatividad) por parte de la CTA» — presentada hace casi tres años — [véase 346.º informe, junio de 2007, párrafo 246].

230. Por último, en lo que respecta al comentario de la CSJN de que el firmante de la queja no contaba con representación gremial incuestionable como para haber actuado ante un organismo internacional en una denuncia sobre violación de tratados internacionales, el Comité observa que efectivamente se encuentra en instancia una queja relacionada con el proceso electoral de la CTA. El Comité destaca que en cualquier caso la presente queja ha sido presentada en forma conjunta por la CTA y la Federación Judicial Argentina.

Recomendación del Comité

231. *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 tal como lo dispone el artículo 5 del Convenio núm. 154 adopte las medidas adecuadas a las condiciones nacionales, inclusive legislativas si fueran necesarias, para fomentar la negociación colectiva entre las autoridades del Poder Judicial y las organizaciones sindicales concernidas.

CASO NÚM. 2882

INFORME PROVISIONAL

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

Alegatos: la organización querellante alega que se han cometido violaciones graves de la libertad sindical, inclusive el despido masivo de miembros y dirigentes de la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) tras su participación en una huelga general, amenazas contra la seguridad personal de los dirigentes sindicales, actos de acoso, persecución e intimidación, y la injerencia en los asuntos internos de la GFBTU

232. La queja figura en una comunicación remitida por la Confederación Sindical Internacional (CSI) el 16 de junio de 2011. La CSI envió información adicional en nuevas comunicaciones de fechas 10 de noviembre de 2011 y 3 de febrero de 2012.
233. El Gobierno remitió observaciones parciales mediante una comunicación de fecha 29 de febrero de 2012.
234. Bahrein no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni tampoco el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

235. En una comunicación de fecha 16 de junio de 2011, la CSI presentó en nombre de sus afiliados, y en particular de la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU, por su acrónimo en inglés), una queja contra el Gobierno de Bahrein por violaciones graves de los principios de libertad sindical de la OIT.
236. En su comunicación, la CSI se refiere a las quejas presentadas anteriormente por la GFBTU en relación a graves violaciones de la libertad sindical, como la denegación del derecho de sindicación a los trabajadores del sector público y la imposición de

restricciones al derecho de huelga, y sostiene que no se han adoptado medidas para cumplir las recomendaciones pertinentes formuladas por el Comité de Libertad Sindical.

237. Asimismo, la CSI se refiere a las dos huelgas generales convocadas por la GFBTU el 20 de febrero y el 13 de marzo de 2011 para respaldar una serie de demandas económicas y sociales, así como para apoyar el proceso de democratización y reforma. La primera huelga se terminó al cabo de un día. La decisión de poner fin a la segunda huelga se tomó al cabo de nueve días, tras la intervención de las tropas enviadas por Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos, y después de que las autoridades hubieran dado garantías de que se entablaría un diálogo y prometido que no se tomarían represalias contra los huelguistas.
238. Poco después de finalizadas dichas huelgas, muchas empresas del sector estatal y el sector privado y diversos ministerios despidieron a un gran número de afiliados y dirigentes sindicales (hasta la fecha de la queja, la GFBTU había registrado a 1.876 trabajadores despedidos) que habían participado en las huelgas generales o apoyado esas acciones sindicales. En muchos casos, en la carta de despido se indicaba explícitamente que el principal motivo de despido era la participación en la huelga.
239. La seguridad personal de los dirigentes sindicales ha sido amenazada continuamente, inclusive mediante detenciones y actos de hostigamiento, persecución e intimidación. Además, en los medios de comunicación (en particular, en los canales de televisión de Bahrein) se lleva adelante una campaña sostenida contra la GFBTU y sus dirigentes.
240. La CSI añade que, el 12 de junio de 2011, un denominado Comité Conjunto de Grandes Empresas emitió un comunicado en el que instaban a los dirigentes de la GFBTU a renunciar sin demora a sus cargos sindicales, o ser objeto de acusaciones tanto penales como civiles por su papel en lo que dicho comité designaba como «huelgas ilegales». Todas las iniciativas de los sindicatos encaminadas a restablecer el diálogo social habían sido rechazadas por el Gobierno. En estas circunstancias, la CSI ha solicitado al Consejo de Administración que considere la posibilidad de remitir el caso a una Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.
241. En su comunicación de fecha 10 de noviembre de 2011, la CSI aportó más información en nombre de la Internacional de la Educación (IE) y la GFBTU. En dicha comunicación, la organización querellante recuerda los acontecimientos del 17 de febrero de 2011, cuando las fuerzas de seguridad intervinieron en la Rotonda de la Perla y utilizaron gases lacrimógenos y porras para dispersar a los manifestantes. La zona fue ocupada con tanques. Varias personas perdieron la vida y otros cientos resultaron heridas. Las fuerzas de seguridad estatales continuaron sus ataques hasta el día siguiente y dispararon contra los manifestantes utilizando munición real, lo que aumentó el número de personas muertas y heridas.
242. El 19 de febrero de 2011, la GFBTU acogió favorablemente la iniciativa de diálogo nacional propuesta por el Príncipe Heredero, pero insistió en que una condición previa era el cese del uso de la fuerza contra los manifestantes pacíficos. Para garantizar la protección y la seguridad de los ciudadanos, la GFBTU convocó a una huelga general a partir del 20 de febrero, convocatoria que se dejó sin efecto ese mismo día después de que el ejército se retirara de las calles y que se hubieran obtenido garantías en cuanto al respeto de la libertad de reunión.
243. Las manifestaciones continuaron en el curso de las semanas siguientes. En ellas tomaron parte dirigentes y militantes sindicales, y se reclamó la puesta en práctica de reformas económicas, sociales y políticas. En todo ese período, la GFBTU difundió declaraciones públicas en las que hacía hincapié en la unidad nacional y laboral, a la vez que afirmaba su respaldo a la iniciativa de diálogo nacional (que no se había materializado) e insistía en la

necesidad de que el Gobierno cumpliera los compromisos asumidos, inclusive en cuanto al respeto de las libertades básicas y a la realización de investigaciones sobre las violentas agresiones perpetradas contra los manifestantes pacíficos.

244. Los acontecimientos tomaron un giro dramático cuando, el 13 de marzo, las fuerzas de seguridad estatales dispararon gases lacrimógenos y proyectiles de goma contra los manifestantes con el fin de dispersar las sentadas en las calles; también se denunció que civiles armados no identificados habían atacado a los manifestantes. Cientos de manifestantes resultaron heridos y fueron hospitalizados. En respuesta al uso de fuerza excesiva contra los manifestantes y a las amenazas contra la paz cívica, la GFBTU convocó a una huelga general con el propósito de encontrar rápidamente una solución a la crisis y prevenir todo nuevo derramamiento de sangre.
245. Contrariamente a lo esperado, al día siguiente, el 14 de marzo, accediendo a una solicitud del Gobierno de Bahrein, llegó al país un contingente armado del organismo de defensa «Peninsula Shield Forces» del Consejo de Cooperación del Golfo, compuesto principalmente por tropas de Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos. El 15 de marzo, el Rey de Bahrein proclamó el estado de emergencia por un período de tres meses; tal medida se sustentó en el artículo 36, b) de la Constitución, que prohíbe casi todas las formas de reunión pública y restringe la libertad de palabra en relación con tales reuniones, así como el funcionamiento de las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones políticas y los sindicatos. Por otra parte, se informó de que las fuerzas de seguridad habían ocupado diversas instalaciones médicas, impidiendo la atención a los heridos, acosando a los médicos y el personal de enfermería y remitiendo a los heridos a establecimientos sanitarios militares, donde los pacientes serían sin duda alguna detenidos e interrogados.
246. Haciendo hincapié en que la situación de seguridad y las agresiones de que eran objeto los trabajadores en sus desplazamientos eran un impedimento a la reanudación de las actividades laborales hasta la restauración de condiciones normales, la GFBTU mantuvo la huelga general. Después de reunirse con el Ministro de Trabajo y el Presidente del Consejo de la Shura, quienes transmitieron las garantías dadas por el Viceprimer Ministro en el sentido de que se pondría fin a las agresiones contra los trabajadores y no se aplicarían represalias, que se facilitaría el paso en los puestos de control y que se protegería la integridad de los trabajadores nacionales y los trabajadores residentes, la GFBTU dio por terminada la huelga el 23 de marzo. La Federación instó a los trabajadores a establecer mecanismos de coordinación con sus sindicatos y con la dirección de las empresas a fin de dejar constancia de cualquier atentado contra su seguridad y de notificar al respecto a la GFBTU. Ésta recalcó también la necesidad de que los trabajadores hicieran todo lo posible por preservar la cohesión social y nacional, e invitó a los directivos de las empresas públicas y privadas a comprender que las circunstancias eran excepcionales y a proteger los derechos de todos los trabajadores. Además, la GFBTU reiteró la necesidad de preparar condiciones propicias para entablar un verdadero diálogo y encontrar una solución a la crisis.
247. El 24 de marzo, la GFBTU y la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI, por su acrónimo en inglés) difundieron una declaración conjunta (que se adjunta a la presente queja) en la que se pedía a todos los responsables de los sectores público y privado que demostraran comprensión ante las circunstancias excepcionales que afrontaba el país con respecto a los trabajadores. Ambas partes insistieron en que el diálogo era el mejor medio para salir de la crisis. La BCCI saludó la decisión de la GFBTU de terminar la huelga y reanudar el trabajo.
248. Sin embargo, en las semanas siguientes, la BCCI cambió su postura política al producirse un cambio en el equilibrio interno de fuerzas, lo que llevó a dicha organización a tomar partido por el Gobierno. Durante ese período se despidió a destacados dirigentes sindicales

y a cientos de afiliados de base, y otros sindicalistas fueron objeto de acusaciones penales por haber participado en la organización y desarrollo de las huelgas o las manifestaciones. El Gobierno desplegó todos los recursos a su alcance para intimidar y dismantelar al movimiento sindical independiente, democrático y no sectario, y exigió el despido de los trabajadores que participaran en las huelgas o en cualesquiera de las manifestaciones a favor de las reformas políticas y socioeconómicas, y sobre todo de los huelguistas o manifestantes empleados en las empresas estatales o mixtas (como Bahrain Petroleum Company (BAPCO), Aluminium Bahrain (ALBA), Bahrain National Gas (BANAGAS), Gulf Air, Bahrain Telecommunications Company (BATELCO), APM Terminals, Arab Shipbuilding & Repair Yard (ASRY), Gulf Aluminium Rolling Mill Co. (GARMCO) y Bahrain Airport Services (BAS)). El Gobierno también persiguió a los miembros y los dirigentes de los sindicatos del sector público.

249. El 12 de junio, el Comité Conjunto de Grandes Empresas, integrado por empresas que pertenecían en parte o totalmente al organismo de inversión del Gobierno (Mumtalakat, que también está representado en la junta directiva de la BCCI), envió a la directiva del GFBTU una comunicación en la que se pedía a los 15 miembros del consejo ejecutivo de la Federación que renunciaran de inmediato y «voluntariamente» a sus cargos; de lo contrario, serían procesados tanto a nivel civil como penal.
250. Las medidas de despido siguieron aplicándose durante meses. Los trabajadores de organismos gubernamentales, especialmente en los sectores de la salud, la educación y los servicios municipales (que, en razón de la naturaleza de su trabajo, suelen estar en relación con el público), siguieron siendo suspendidos o despedidos por su participación real o supuesta, entre otras cosas, en las actividades políticas de principios del presente año. Los despidos aumentaron desde junio de 2011, a medida que el Gobierno, a través de los «comités de investigación», se esforzaba por «limpiar» al sector público de los trabajadores que consideraba como una amenaza debido a sus opiniones políticas. Así, se despidió o suspendió a alrededor de 550 trabajadores municipales. La GFBTU también informó de que se había despedido por lo menos a 132 maestros, así como a 14 profesores universitarios (estos últimos, el 12 de agosto). Los maestros objeto de un expediente de despido tuvieron que comparecer ante un consejo disciplinario, y no se les permitió recurrir a medios de defensa jurídica de ningún tipo. El pago de los salarios de las personas sometidas a una investigación se suspendió completamente o se redujo a la mitad. Además, según se ha informado, las personas despedidas están siendo reemplazadas por partidarios del Gobierno. Según la Asociación de Maestros de Bahrein (BTA, por su acrónimo en inglés), para reemplazar al personal docente nacional despedido el Gobierno ha traído a 2.500 profesores de Egipto y ha contratado a otras 6.500 personas de Bahrein no calificadas. Estas medidas han entrañado un grave deterioro de la calidad de la enseñanza.
251. Hasta el momento de la presentación de la queja, el Ministro de Trabajo se había negado a tratar con la GFBTU la cuestión del despido de trabajadores estatales, deslindando toda responsabilidad al respecto, y había indicado que estos trabajadores debían recurrir a la Comisión de la Función Pública. Se había despedido o suspendido a 2.815 trabajadores de los sectores público y privado, y estas medidas afectaban a 14.069 miembros de las familias de dichos trabajadores. Pese a las promesas de las autoridades públicas, el Gobierno había incumplido en lo esencial las medidas de reintegro de los trabajadores despedidos ilegalmente. La GFBTU indica que, hasta la fecha de la reclamación, sólo se había reintegrado a 336 trabajadores cuando fue presentada la queja y se había anulado la suspensión de otros 212 trabajadores. Muchos de los trabajadores reintegrados habían tenido que aceptar condiciones inadmisibles y de hecho ilegales para recuperar sus puestos de trabajo. En particular, se habían visto obligados a comprometerse a no participar en ninguna actividad política futura, a renunciar al derecho de sumarse a las querellas en curso ante el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia, a renunciar a todo pago o indemnización que hubieran podido reclamar y a no afiliarse a un sindicato. Algunos

trabajadores empleados en virtud de contratos de duración indefinida fueron reintegrados con contratos de duración determinada. A pesar de que habían recuperado su empleo, no cabía duda de que estas personas seguían siendo víctimas de las represalias del Gobierno a causa de sus convicciones políticas, y que serían despedidas nuevamente cuando volvieran a ejercer el legítimo derecho de manifestar sus opiniones.

252. Varios dirigentes sindicales siguen sometidos a acusaciones penales. Por ejemplo, Jalila al-Salman, vicepresidenta de la Asociación de Maestros de Bahrein (BTA), y Roula al-Saffar, presidenta de la Sociedad de Enfermería de Bahrein, fueron procesadas y condenadas por un tribunal militar, antes de que esas sentencias fueran anuladas y los casos transferidos a tribunales penales civiles. Aunque la transferencia a los tribunales civiles es un paso positivo, la verdad es que estas dirigentes nunca debieron ser inculpadas. El Gobierno también ha incoado acciones judiciales contra dirigentes sindicales de Gulf Air, DHL, GARMCO, BAPCO y otras empresas, con la clara intención de debilitar la acción sindical. El veterano periodista Mansour Al Jamry, jefe de redacción del periódico Al Wasat, y tres otros responsables de dicho órgano están sometidos a juicio acusados de publicar informaciones falsas sobre la represión policial, cargo que conlleva una pena de prisión de un año.
253. En cuanto al personal docente, la organización querellante explica que, el 13 de marzo, el Ministerio de Educación anunció el cierre temporal de todos los establecimientos de enseñanza y la suspensión del año académico universitario. Cuando el personal fue autorizado a regresar a los establecimientos el 20 de marzo, los maestros se negaron a reintegrarse al trabajo y las autoridades contrataron a voluntarios para reemplazar a los docentes en huelga. Se detuvo entonces a 19 estudiantes de la Escuela de Educación de Bahrein y se despidió a 18 profesores y miembros del personal directivo de la Universidad de Bahrein, incluido el decano de la Escuela de Estudios Empresariales. El 29 de marzo se detuvo a los miembros de la mesa directiva de la Asociación de Maestros de Bahrein (BTA); el 30 de marzo fue detenida la secretaria general de la BTA, Sana Abdul Razzaq. Las fuerzas de seguridad allanaron en dos oportunidades (los días 20 y 29 de marzo) la residencia del presidente de la BTA, Mahdi Abu Dheeb, e interrogaron a su esposa e hijos. El Sr. Abu Dheeb fue finalmente detenido el 6 de abril.
254. Todos los maestros de las escuelas públicas afiliados a la BTA decidieron no volver a trabajar en apoyo del movimiento pro-democracia, pero también para manifestar su temor por la vida de Mahdi Abu Dheeb, líder sindical de los docentes. Desde la proclamación del estado de emergencia en marzo de 2011, las autoridades llevaron a cabo redadas de madrugada en los hogares de muchos estudiantes, profesores, maestros y líderes sindicales del personal docente, algunos de los cuales permanecieron detenidos durante meses sin ser sometidos a proceso, períodos durante los cuales sus familias no tuvieron ninguna información sobre su paradero. Muchos otros estudiantes fueron expulsados de las aulas, entre ellos 63 estudiantes expulsados el 12 de junio. Según la BTA, más de 8.000 profesores han sido afectados por la represión, lo que ha suscitado un sentimiento de temor entre los educadores.
255. El 25 de septiembre de 2011, el Tribunal de Seguridad Nacional de Primera Instancia (Tribunal Militar de Bahrein) condenó a Jalila al-Salman y Mahdi 'Issa Mahdi Abu Dheeb a tres y diez años de prisión, respectivamente, por su participación en las protestas pacíficas del mes de marzo del mismo año. El 1.º de diciembre estaba previsto el examen de un recurso de apelación ante un Tribunal Civil. Las acusaciones que pesaban sobre estas personas eran: «incitación al odio hacia el régimen», «difusión de llamamientos a derrocar y cambiar el régimen por la fuerza», «incitación a los padres a no enviar a sus hijos a la escuela» y «llamamientos al personal docente para dejar de trabajar y participar en huelgas y manifestaciones». El análisis de las declaraciones no ha permitido encontrar prueba alguna de que estas personas hayan hecho apología de la violencia.

256. Por otra parte, según informaciones fidedignas, tanto Mahdi Abu Dheeb como Jalila al-Salman han sido torturados en detención. El 7 de junio, un miembro de la familia del presidente de la BTA explicó a miembros de Educación Internacional que Mahdi Abu Dheeb había permanecido detenido durante 61 días y perdido mucho peso debido a la tortura y otros malos tratos. En particular, se le mantuvo en confinamiento solitario en una celda sin ventanas. El dirigente sindical tuvo la asistencia de un abogado sólo a partir del 7 de junio. Otros testigos confirmaron que Mahdi Abu Dheeb había sido brutalmente torturado todos los días durante los primeros tres meses de su detención, desde abril a julio de 2011. Tras su detención, el Sr. Abu Dheeb fue trasladado a la sede de la Dirección de Investigación Criminal (CID, por su acrónimo en inglés) en Adliya, donde tras ser esposado, con los ojos vendados, fue golpeado en la cabeza, oídos, riñones y espalda, e insultado por sus creencias religiosas. También se le obligó a permanecer de pie durante largos períodos. El segundo día de su detención, fue sacado de su celda, suspendido a una viga y golpeado brutalmente con una manguera de plástico. A pesar de que firmó una confesión forzada, los golpes continuaron y fue amenazado con ser colgado de nuevo. El 9 de abril, fue trasladado al Servicio Médico de la Fuerza de Defensa del Reino de Bahrein. En el camino al hospital fue golpeado de nuevo. Después de recibir atención médica, un policía le advirtió que iba a ser golpeado una vez más si no seguía sus instrucciones. El Sr. Abu Dheeb fue recluido en la celda núm. 2 de la prisión militar de Al-Grain, donde otros detenidos fueron testigos de las torturas que se le siguieron infligiendo. Además, se le prohibió orar de acuerdo con su religión. Los torturadores también lo amenazaron de violación en varias ocasiones. En un mes, Mahdi Abu Dheeb perdió alrededor de 10 kilos; su salud se deterioró y sus riñones resultaron dañados por las palizas recibidas.
257. El 9 de mayo, el dirigente fue llevado nuevamente a la CID para ser interrogado. Los agentes de seguridad se negaron a admitir que las marcas en el cuerpo de Mahdi Abu Dheeb habían sido provocadas por la tortura. Otra persona entró en la celda y lo amenazó con llamar a «especialistas» en interrogatorios: uno que se encargaría de golpearlo, otro de violarlo y el último de torturarlo con descargas eléctricas. También le echaron ceniza de cigarrillos sobre la cabeza. Después de que Mahdi Abu Dheeb hubo firmado nuevas confesiones forzadas que serían utilizadas por la fiscalía militar, se le permitió ir al baño donde vio su rostro por primera vez en un mes. En ningún momento se le permitió recibir la visita de un abogado hasta la celebración de la primera audiencia ante el tribunal militar. Después de su regreso a la prisión de Al-Grain tras ser interrogado, fue golpeado de nuevo. El 11 de septiembre, Mahdi Abu Dheeb inició una huelga de hambre para protestar por su detención y el encarcelamiento de sus colegas, así como para denunciar que las dos cartas que había enviado a los fiscales militares seguían sin respuesta. El 12 de octubre, fue trasladado a la prisión de Jaw, establecimiento en el que se hacían entre 450 y 500 reclusos y que los defensores de los derechos humanos conocen por sus deplorables condiciones de detención. Según se ha informado, los nuevos presos son objeto de graves maltratos durante su detención. En esta prisión, Mahdi Abu Dheeb no recibió tratamiento para la diabetes y la hipertensión arterial durante toda su detención.
258. La residencia de la vicepresidenta de la BTA, Jalila al-Salman, en Manama fue allanada el 29 de marzo por más de 40 agentes de seguridad. Según se ha indicado, la Sra. al-Salman fue llevada a la Dirección de Investigaciones Criminales de Manama, donde a lo largo de la semana en que permaneció detenida fue golpeada y mantenida en confinamiento solitario. Según la información disponible, fue transferida luego a las fuerzas de seguridad militar, que la mantuvieron recluida durante dos meses hasta su traslado a un centro de detención en la localidad de Issa Town.
259. En varios casos, los empleadores han suspendido unilateralmente la recaudación en nómina de las cuotas sindicales, en lo que parece ser una medida de represalia por la actividad sindical de comienzos del año. Los acuerdos sobre el descuento en nómina de las

cuotas sindicales estaban en vigor desde hacía muchos años, y nunca antes se habían incumplido. Por ejemplo, en la empresa Arab Shipbuilding & Repair Yard (ASRY), los trabajadores observaron que en sus recibos de sueldo del mes de abril figuraban los descuentos de las cuotas sindicales, pero que éstos habían desaparecido en los recibos a partir del mes de mayo. Sin embargo, en ningún momento estos trabajadores se habían retirado del sindicato, y ni los trabajadores ni el sindicato habían pedido al empleador que dejara de descontar las cotizaciones de los cheques de pago. En junio de 2011, el sindicato de la ASRY escribió a la empresa y al Ministerio de Trabajo para plantear la cuestión de la supresión del descuento de las cuotas sindicales, pero no recibió respuesta ni de la empresa ni del Ministerio. La intención de la medida de suspensión del descuento era obvia: dejar al sindicato sin los recursos financieros necesarios para representar a sus miembros.

- 260.** Del mismo modo, la empresa Bahrain Airport Services puso fin al acuerdo sobre el descuento de las cuotas sindicales que había suscrito con el Sindicato del Personal de Servicios del Aeropuerto de Bahrein. El empleador justificó dicha medida indicando que los propios trabajadores habían pedido que se terminara la deducción de las cuotas en nómina. Además de sustentarse en una afirmación falsa, la medida ni siquiera se ajustaba al procedimiento adecuado. En efecto, todo trabajador podía renunciar a su afiliación sindical, y el sindicato se encargaría de informar al empleador que el trabajador ya no era miembro para que dejara de descontar las cuotas. En noviembre de 2011, el sindicato presentó una protesta por la cancelación del sistema de descuento en nómina.
- 261.** El número de afiliados al sindicato de la empresa Gulf Aluminium Rolling Mill Co. (GRAMCO) se elevó en un determinado período a 750 trabajadores sobre un total de 780. Tras los incidentes del 13 de marzo, el sindicato se esforzó al máximo para asegurar la continuidad de la producción, a pesar de la falta total de seguridad y de las barreras que impedían la circulación por carretera. El sindicato llegó a proponer que, en vez de tres turnos de ocho horas, sus afiliados efectuaran dos turnos de doce horas para evitar los toques de queda y otros obstáculos logísticos. No obstante, un mes después, se iniciaron las pesquisas policiales y comenzaron a aplicarse numerosos despidos y suspensiones laborales. El 8 de mayo, fueron despedidos todos los miembros del consejo ejecutivo del sindicato, después de que éste hubiera presentado una queja con respecto a los despidos. La empresa hizo circular entonces entre los trabajadores una petición en la que se denunciaba la acción del sindicato. Firmaron dicha petición cerca de 130 trabajadores, pero varios de ellos declararon posteriormente que se habían visto obligados a hacerlo o habían firmado la petición tras ser engañados. La empresa decidió unilateralmente retirar su reconocimiento al sindicato. Desde entonces, se ha prohibido a los dirigentes sindicales el acceso a los locales de la empresa, y las oficinas sindicales han sido desvalijadas por directivos de la empresa.
- 262.** El 9 de octubre, el Gobierno de Bahrein, actuando de manera unilateral y sin previo aviso, modificó la ley sindical con el fin de silenciar la voz independiente y democrática de los trabajadores de Bahrein, es decir, la GFBTU. Las enmiendas a la legislación constituyeron otro grave ataque contra los derechos fundamentales de los trabajadores de Bahrein, y su promulgación fue un acto evidente (e ilegal) de represalia por parte de las autoridades contra el ejercicio de la actividad sindical. La organización querellante teme que las modificaciones a la legislación sean utilizadas para establecer y promover nuevos sindicatos respaldados por el Gobierno, los cuales se encargarán de asumir ante la comunidad internacional la defensa de las políticas antisindicales y antidemocráticas adoptadas por el Gobierno. Entre los artículos modificados de la ley sindical figuran los siguientes:

El artículo 8, 1), que fue enmendado para prohibir el establecimiento de una federación general del trabajo; en su nueva formulación sólo se tolera el establecimiento de una federación de sindicatos «afines».

El artículo 8, 3), cuya nueva formulación permite que el Ministro de Trabajo determine qué sindicatos podrán representar a los trabajadores de Bahrein en los foros internacionales y en las negociaciones a nivel nacional. Estos derechos deberían ser ejercidos (como en la mayoría de los países) por las organizaciones sindicales más representativas, y concretamente por la GFBTU en el caso de Bahrein. La enmienda constituye un burdo intento del Gobierno encaminado a impedir que la GFBTU siga denunciando ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las violaciones de los derechos sindicales fomentadas por las autoridades.

El artículo 10, que permite la creación de varios sindicatos a nivel de empresa, siempre y cuando éstos no se constituyan sobre la base de criterios sectarios, religiosos o raciales. La legislación que permite la constitución de múltiples sindicatos en una empresa es plenamente compatible con el derecho internacional. Ahora bien, el hecho de que esta disposición se haya modificado en un determinado contexto plantea dudas evidentes acerca de las motivaciones del Gobierno. Es evidente que en la actividad de los sindicatos no deberían aceptarse por ningún motivo las prácticas basadas en criterios sectarios, religiosos o raciales. La GFBTU es una organización no sectaria, y ningún sindicato afiliado a la GFBTU se ha formado sobre algunos de estos criterios prohibidos. Sin embargo, a la organización querellante le inquieta la posibilidad de que el Gobierno busque y encuentre sindicatos que tengan una mayoría de afiliados de confesión chiita, lo que es muy posible dado que la gran mayoría de los trabajadores de Bahrein son de hecho chiitas. El Gobierno podría entonces invocar la aplicación de la legislación laboral para anular el registro de tales sindicatos, argumentando que se han establecido en función de criterios religiosos o sectarios, incluso cuando no haya prueba alguna de que tal haya sido su intención.

El artículo 17, cuya nueva formulación incluye cláusulas aplicables a los dirigentes sindicales acusados de haber cometido infracciones que hayan redundado en la disolución de una organización sindical o de su consejo ejecutivo, a quienes se prohíbe presentar su candidatura para integrar el consejo ejecutivo de toda organización sindical en un plazo de cinco años partir de la fecha de la decisión o resolución judicial definitiva sobre la disolución del sindicato de que se trate. Si bien es apropiado que existan leyes que prohíban la elección de los dirigentes sindicales condenados por delitos relacionados con la integridad física de las personas, la corrupción o el fraude, la enmienda en cuestión es un intento obvio destinado a destituir a los dirigentes sindicales que participaron en la movilización política de principios del año. Como se mencionó anteriormente, los dirigentes sindicales de varias empresas importantes, como Gulf Air, GARMCO, BAPCO y DHL, han sido citados a comparecer ante los tribunales por cargos relacionados con las manifestaciones de principios del año. Si son declarados culpables, las autoridades podrían decretar la disolución de los consejos ejecutivos, y eventualmente de los sindicatos. La disolución de los sindicatos sería un golpe demoledor para la GFBTU.

- 263.** Incluso antes de la modificación de la Ley de Sindicatos, en 2011, diversas disposiciones de la legislación laboral de Bahrein estaban en contradicción con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva. Las deficiencias más graves, que se describen a continuación, tendrán que abordarse también en un proceso de diálogo social:

El artículo 2 de la Ley del Trabajo excluye explícitamente de su ámbito de aplicación a varias categorías multitudinarias de trabajadores. Si bien algunos de los trabajadores excluidos están cubiertos por regímenes laborales específicos, como es el caso de los funcionarios y de la gente de mar, otras categorías de trabajadores parecen estar totalmente desprotegidas. Entre estos últimos figuran las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico y las personas asimiladas a dicha categoría laboral, los trabajadores temporales que prestan servicios auxiliares a un empleador durante períodos inferiores a un año y la mayoría de los trabajadores agrícolas. También quedan excluidos los hijos de los empleadores (independientemente de su edad).

La legislación laboral de Bahrein se ha interpretado en el sentido de que en ella se prohíbe que los trabajadores del sector público formen sindicatos. Partiendo de este principio, el Gobierno se ha negado a reconocer a seis sindicatos legítimos del sector público. Mientras que, por una parte, en el artículo 10 del decreto-ley núm. 33 de 2002 (la Ley de Sindicatos) se establece que «los trabajadores de cualquier establecimiento, en cualquier sector específico, que estén empleados en cualquier actividad laboral o sectores o profesiones similares o afines, podrán establecer sus propias organizaciones sindicales con sujeción a las disposiciones de la

ley», por otra parte, en virtud de la circular núm. 1 de 1.º de febrero de 2003, está expresamente prohibido que los trabajadores de la administración pública formen sus propios sindicatos. En efecto, estos trabajadores sólo tienen la posibilidad de afiliarse a los sindicatos que existan en el sector privado. El texto pertinente de la circular núm. 1 dispone lo siguiente: «En conformidad con la cláusula 10 de la Ley de Sindicatos — es decir, el decreto-ley núm. 33 de 2002 —, la legislación no autoriza a los trabajadores comprendidos en el régimen de la Comisión de la Función Pública a formar sindicatos en los ministerios o en los organismos gubernamentales dependientes de la Administración de la Función Pública»; se considera, pues, que la formación de tales sindicatos infringe la legislación. El derecho de estos trabajadores se limita a la posibilidad de afiliarse a los sindicatos constituidos por los trabajadores que se rigen por la legislación aplicable al sector privado o por la legislación marítima... En consonancia con esta interpretación, se consideran ilegales todas las organizaciones sindicales, tanto las asambleas generales como las juntas directivas y los comités de empresa, que se han formado o siguen funcionando tras su establecimiento por los trabajadores del sector estatal. Por consiguiente, son tratadas como entidades no existentes. Además, todos los trabajadores sometidos al régimen de la Administración de la Función Pública que deseen desarrollar una actividad sindical en conformidad con la legislación tienen la obligación de solicitar su afiliación a los sindicatos establecidos con arreglo a las disposiciones de la Ley del Trabajo del Sector Privado o de la legislación marítima. En reiteradas ocasiones, los dirigentes de la GFBTU han solicitado al Ministro de Trabajo que se deje sin efecto la circular núm. 1; en su momento, el Gobierno prometió que el Parlamento examinaría de hecho la modificación de la Ley de Sindicatos con una enmienda que permitiría que los trabajadores del sector público establecieran sus propios sindicatos. Sin embargo, en una comunicación posterior, de fecha 22 de marzo de 2007, el Gobierno informó a la GFBTU de que cualquier eventual modificación de la ley se aplazaría hasta que el movimiento sindical de Bahrein hubiera alcanzado una madurez suficiente. Desde entonces, el Gobierno no ha hecho ningún esfuerzo para extender a los trabajadores del sector público el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. Según la organización querellante, el Gobierno también debería derogar de inmediato la directiva núm. 3 de 2007, que habilita a las autoridades a aplicar medidas disciplinarias contra los trabajadores de la administración pública que establezcan sindicatos o se afilien a sindicatos del sector público.

En Bahrein, el **derecho de huelga** ha sido indebidamente restringido tanto en la legislación como en la práctica. El artículo 21, apartado e), de la Ley de Sindicatos estipula que «están prohibidas las huelgas en los servicios e instalaciones esenciales e importantes, como la seguridad, la defensa civil, los aeropuertos, los puertos, los hospitales, los transportes, las telecomunicaciones y el suministro de electricidad y agua». Esta disposición fue modificada posteriormente en 2006 por la ley núm. 49. El artículo 21 de dicha ley modificó el artículo 21, apartado e), de la Ley de Sindicatos, al disponer que quedaban prohibidas las huelgas «en las empresas estratégicas», así como las huelgas que pudieran «amenazar la seguridad nacional o perturbar el normal desarrollo de la vida cotidiana de los ciudadanos». La ley núm. 49 también disponía que el Primer Ministro emitiría una ordenanza en la que se determinarían «cuáles son las empresas y actividades estratégicas en las que se prohibirá la huelga». El 20 de noviembre de 2006, el Primer Ministro promulgó la decisión núm. 62, que clasifica como «empresas y actividades estratégicas» a los efectos de la ley núm. 49, los siguientes sectores: «los servicios de seguridad, la protección civil, los aeropuertos, los puertos, los hospitales, los centros médicos y farmacias, todos los medios de transporte de personas o de mercancías, las telecomunicaciones, los servicios de suministro de electricidad y de agua, las panaderías, las instituciones de enseñanza y las instalaciones de petróleo y gas».

El artículo 133 del Código del Trabajo dispone que cualquiera de las partes en una relación laboral puede por sí sola recurrir a los mecanismos de conciliación y arbitraje en el sector privado para resolver los conflictos colectivos de trabajo. Asimismo, el Gobierno puede imponer la conciliación y el arbitraje, incluso cuando ninguna de las partes lo ha solicitado. En muchos casos, los empleadores se han servido de estos mecanismos, cuyos procedimientos pueden en la práctica prolongarse durante varios años (aunque la propia ley prevé una resolución más rápida de los litigios), lo que equivale a negar a los sindicatos el ejercicio del derecho de huelga. En virtud del artículo 140 del Código, ningún sindicato puede emprender una huelga una vez que el empleador ha presentado una solicitud de conciliación.

El Código del Trabajo no establece ningún derecho sustantivo o procesal para los trabajadores con respecto a la **negociación colectiva**, si bien es cierto que la negociación

colectiva se practica en una medida limitada en los lugares de trabajo en que hay sindicatos. Los «acuerdos» que se alcanzan en esos lugares de trabajo suelen ser más bien compendios monotemáticos concertados al cabo de mucho tiempo, y no son el resultado de una negociación colectiva global sobre los salarios, las jornadas laborales y las condiciones de trabajo como se entiende comúnmente. Los sindicatos han presionado para que se adopte una ley sobre la negociación colectiva, sin éxito hasta ahora. En algunos casos, los empleadores (por ejemplo, BAPCO) se han negado a entablar negociaciones colectivas, apoyándose en la inexistencia de disposiciones explícitas al respecto en el Código del Trabajo.

- 264.** En conclusión, la organización querellante pide encarecidamente al Comité que recomiende al Gobierno de Bahrein el reintegro sin condiciones de todos los trabajadores del sector público despedidos ilegalmente por participar en actividades sindicales. Del mismo modo, el Gobierno debe garantizar que los trabajadores despedidos en el sector privado también sean reintegrados sin condiciones. Todas las condiciones incompatibles con la legislación nacional e internacional que se hayan impuesto a los pocos trabajadores ya reintegrados deben ser consideradas nulas y sin efecto. Se debería poner fin a las causas penales incoadas para sancionar la participación en actividades sindicales, y se debería poner en libertad de inmediato a las personas ya condenadas. Además, deberían derogarse las enmiendas introducidas recientemente en la Ley de Sindicatos, en la medida en que sean incompatibles con el derecho internacional; en cambio, en el marco del diálogo social, se deberían formular y promulgar a la brevedad posible nuevas enmiendas a la legislación laboral que estén en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. Asimismo, la OIT debería examinar las enmiendas recientes que, aun cuando estén en consonancia con estos Convenios, pudieran suscitar dudas en cuanto a su intencionalidad habida cuenta de las fechas de su adopción y de la gran probabilidad de que se empleen para debilitar aún más a la GFBTU, en lugar de fortalecer al movimiento sindical en su conjunto.
- 265.** En su comunicación de fecha 3 de febrero de 2012, la organización querellante señala que la primera audiencia relativa a los recursos de apelación presentados por los dirigentes de la BTA, Jalila al-Salman y Mahdi Abu Dheeb, se celebró el 11 de diciembre de 2011; el Tribunal Supremo de Apelación suspendió la vista el 19 de febrero. Ambos acusados estuvieron presentes. Sus abogados pidieron que se incorporara como prueba al expediente de este caso el informe de la Comisión de Encuesta Independiente sobre Bahrein (en adelante, BICI, por su acrónimo en inglés). En el informe de la BICI se da cuenta de las torturas y malos tratos infligidos a Mahdi Abu Dheeb y otras personas durante su detención. Los abogados también pidieron que se retiraran las «confesiones» de los dos dirigentes obtenidas presuntamente bajo tortura. El tribunal rechazó la solicitud de puesta en libertad bajo fianza de Mahdi Abu Dheeb presentada por los abogados de la BTA, habida cuenta de la condición de salud del dirigente. Finalmente, el juez aplazó la audiencia hasta el 19 de febrero de 2012 y ordenó la anexión del informe de la BICI al expediente del caso. Dicho aplazamiento vulneró el derecho de los dirigentes de la BTA a un juicio justo y rápido.
- 266.** Asimismo, están sometidos a juicio otros siete miembros del consejo ejecutivo de la BTA (véase la lista completa en el anexo), y se ha despedido a 76 profesores por motivos similares, infundados. Un número aun mayor de maestros siguen suspendidos de sus funciones, y han sido despedidos casi todos los miembros del consejo ejecutivo de la BTA.
- 267.** Jalila al-Salman, que se encuentra en libertad bajo fianza, informó a Educación Internacional de que había serios motivos para temer por la salud del ex presidente de la BTA, Mahdi Abu Dheeb. Pese a que su estado de salud se ha venido deteriorando día a día, desde que fue transferido a la prisión de Jaw, el 12 de octubre, las autoridades le siguen denegando la asistencia médica que necesita con urgencia. El tipo de torturas y los malos tratos sufridos por Mahdi Abu Dheeb y otros detenidos en las cárceles de Bahrein están documentados en el informe de la BICI que se difundió el 23 de noviembre.

B. Respuesta del Gobierno

- 268.** En su comunicación de fecha 29 de febrero de 2012, el Gobierno proporciona la siguiente información parcial en respuesta a la queja. El Gobierno afirma que el Reino de Bahrein suscribe todos los principios y normas internacionales del trabajo contenidas en los convenios y las recomendaciones de la OIT. Aun cuando Bahrein no ha ratificado ni los convenios árabes ni los convenios internacionales sobre las libertades de los sindicatos, se esfuerza por respetar estas libertades en su legislación nacional, y en particular en la Ley de Sindicatos, o ley núm. 33 de 2002. Por otra parte, el Gobierno no ha tomado ninguna medida en relación con los participantes en las huelgas convocadas por la GFBTU y un grupo de sindicatos afiliados a dicha Federación. Además, no se emprendido ninguna acción legislativa contra la GFBTU, que ha seguido funcionando, aportando su contribución a nivel local y a nivel internacional y expresando libremente sus puntos de vista.
- 269.** El Gobierno afirma que ha seguido aplicando las recomendaciones formuladas anteriormente por el Comité de Libertad Sindical con respecto a los casos núms. 2433 y 2552. A tal efecto, se ha coordinado con las autoridades competentes para cumplir las recomendaciones del Comité y se ha esforzado por desarrollar la legislación nacional y armonizarla con las normas internacionales del trabajo.
- 270.** En lo que atañe al despido de 180 empleados de la administración pública, el Gobierno indica que dicha medida fue revocada por decisión de Su Excelencia el Viceprimer Ministro y Director Adjunto del Consejo de la Función Pública. Los trabajadores despedidos fueron reintegrados en sus puestos de trabajo a partir del 1.º de enero de 2012, sin perjuicio de sus derechos y privilegios previstos en la legislación. Todos los empleados del sector público que fueron despedidos han sido reincorporados a sus puestos de trabajo, con la excepción de unos pocos casos que están siendo examinados por los tribunales.
- 271.** Además, desde la formación de la comisión laboral tripartita, de conformidad con el acuerdo alcanzado en la 312.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2011 (en relación a la queja sobre el incumplimiento por Bahrein del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)), el Ministerio de Trabajo se ha comprometido a examinar todos los casos de despido en los sectores público y privado, sin excepción.
- 272.** El Gobierno ha desplegado esfuerzos concretos para reintegrar en sus puestos de trabajo a las personas despedidas tanto en el sector público como en el privado, dando curso a las directivas de Su Majestad el Rey. El informe que se enviará a la OIT en conformidad con la decisión del Consejo de Administración contiene los detalles del proceso de reincorporación laboral de dichas personas.
- 273.** En el momento de la redacción de la presente comunicación, más del 90 por ciento de los empleados despedidos en el sector privado habían sido ya sea reintegrados en sus puestos de trabajo anteriores o contratados nuevamente, gracias a las gestiones del Ministerio de Trabajo, o se estaban ultimando las medidas necesarias para reintegrarlos en sus puestos de trabajo en otras empresas, gozando de las mismas prestaciones que tenían antes, o en mejores condiciones. Por otra parte, también estaba previsto que culminaran pronto los procedimientos de reintegro de otros empleados del sector privado que habían sido despedidos y que los empleadores habían aceptado reincorporar a sus plantillas. La delegación de la OIT que visitó Bahrein del 28 de febrero al 2 de marzo de 2012 recibió información de primera mano a este respecto.
- 274.** En cuanto a las detenciones de los dirigentes de la asociación de personal docente, el Gobierno indica que, según informaciones aportadas por el Ministerio de Educación, la

BTA había violado el decreto legislativo núm. 21 de 1989 (enmendado) relativo a las asociaciones y clubes sociales y culturales, las organizaciones juveniles y deportivas privadas y las instituciones del sector privado; la condición jurídica de la BTA se había establecido con arreglo a las disposiciones de dicho decreto legislativo núm. 21. Entre las infracciones cometidas por la BTA se incluían el desarrollo de actividades políticas, el fomento del sectarismo, la puesta en peligro de la seguridad nacional y el orden social y la incitación a los maestros a descuidar sus obligaciones profesionales y docentes, inclusive en las guarderías y los centros de rehabilitación para personas con discapacidad.

- 275.** El Ministerio de Educación había indicado además que había tomado las medidas legales estipuladas en la Ley de la Función Pública y aplicado las reglamentaciones pertinentes con el fin de hacer comparecer a los infractores ante unas comisiones de investigación compuestas por personas debidamente calificadas e imparciales, en condiciones de plena garantía de los recursos de protección establecidos por la ley. Un cierto número de empleados habían sido detenidos y sus actividades habían sido investigadas mientras permanecían en detención, sin suspensión del pago de los sueldos. Las decisiones de despido habían sido revocadas en conformidad con las directivas de Su Majestad el Rey y con las órdenes impartidas por Su Excelencia el Viceprimer Ministro. Todos los trabajadores objeto de las decisiones de despido regresaron a sus puestos de trabajo a partir del 1.º de enero de 2012.
- 276.** En cuanto a las enmiendas a la legislación sindical, el Gobierno indica que, con el fin de dar efecto a las opiniones expresadas durante el diálogo nacional celebrado en julio de 2011, Su Majestad el Rey promulgó el decreto legislativo núm. 35 de 2011 que modifica diversas disposiciones de la Ley de Sindicatos, o ley núm. 33 de 2002. Estas modificaciones están en conformidad con las normas internacionales del trabajo, y en particular con el Convenio núm. 87. El Gobierno de Bahrein atribuye gran importancia a estas normas en su legislación laboral, ya que considera que la legislación nacional debe recoger las últimas novedades legislativas con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, que representan un gran segmento de la sociedad de Bahrein.
- 277.** A continuación se detallan las modificaciones más importantes introducidas por el decreto legislativo antes mencionado:
- a) en virtud del decreto legislativo, dos o más sindicatos que representen a profesiones o sectores afines pueden formar una federación sindical, a condición de que la asamblea general de los sindicatos apruebe por mayoría la creación de una federación y la afiliación a la misma;
 - b) la organización sindical más representativa será designada por decisión del Ministro de Trabajo para representar a los trabajadores de Bahrein en los foros internacionales, así como a nivel nacional en las negociaciones colectivas con los empleadores. El Ministerio de Trabajo hace hincapié en que esas decisiones ministeriales son procedimientos puramente administrativos y se basarán en las normas internacionales del trabajo;
 - c) en virtud del artículo 10 de la Ley de Sindicatos, modificada por el decreto legislativo antes mencionado, los trabajadores de cualquier establecimiento, en cualquier sector específico, que estén empleados en cualquier actividad laboral o sectores o profesiones u oficios similares o afines, tienen ahora derecho a establecer por sí mismos una o más organizaciones sindicales, a condición de que dicho establecimiento no obedezca a criterios sectarios, religiosos o étnicos. Así, la ley permite que los trabajadores de una empresa determinada establezcan más de un sindicato para defender sus intereses e impide que una sola organización ejerza un monopolio sindical en una empresa;
 - d) con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de los sindicatos y las federaciones sindicales y para evitar que los miembros de los órganos ejecutivos violen las normativas laborales, el legislador ha prohibido que las personas responsables de infracciones que conduzcan a la disolución de una organización sindical — ya se trate de un sindicato,

una federación sindical o el órgano ejecutivo de tales organizaciones — presenten su candidatura para integrar los órganos ejecutivos de cualquier organización sindical durante cinco años a partir de la fecha en que la autoridad haya tomado la decisión de disolver la organización sindical de que se trate o se haya pronunciado una decisión judicial definitiva de disolución de la organización sindical.

- 278.** Las modificaciones mencionadas son coherentes con las normas internacionales del trabajo y las normas del trabajo árabes, como se indicó anteriormente. Sin embargo, el hecho de que el decreto legislativo antes citado introduce el pluralismo sindical a nivel de las empresas o de las federaciones no significa que los sindicatos y las federaciones vayan a proliferar por la fuerza de la ley. Más bien, incumbe a los trabajadores o a los sindicatos decidir si quieren la unidad sindical o el pluralismo, en conformidad con las normas internacionales y las normas árabes del trabajo, según las cuales la legislación nacional debería hacer posible el pluralismo sindical y permitir que los trabajadores elijan entre dicho pluralismo y la unicidad sindical. A este respecto, cabe señalar que el pluralismo sindical impide la formación de monopolios sindicales y favorece una suerte de competencia entre los sindicatos y federaciones, lo que redundará en beneficio de los trabajadores y tiene un impacto positivo en la defensa de sus intereses.
- 279.** Por otra parte, entre las modificaciones introducidas por el decreto legislativo se incluyen diversos controles concebidos para garantizar que los sindicatos sigan centrados en la realización de sus objetivos estatutarios; se trata, por ejemplo, de las restricciones relativas a la constitución de sindicatos o asociaciones según criterios sectarios, religiosos o étnicos. Esto se suma a la prohibición de postular a cargos sindicales que pesa sobre las personas responsables de la disolución de una organización sindical o del órgano rector del mismo, prohibición que se ha de aplicar durante un período determinado a fin de garantizar el buen funcionamiento de las organizaciones sindicales, dado que en la actualidad hay un vacío legislativo en esta materia. Cabe señalar a este respecto que el Consejo de Representantes ha aprobado el citado decreto legislativo, que se encuentra actualmente en trámite de examen por el Consejo de la Shura; la autoridad legislativa en el Reino de Bahrein está formada por los dos Consejos mencionados.
- 280.** Refiriéndose a la cuestión más general de los despidos en el sector privado, el Gobierno indica que un cierto número de empresas e instituciones afectadas económicamente por las ausencias de los trabajadores aplicaron medidas disciplinarias a los trabajadores ausentes, ejerciendo de esta manera sus facultades disciplinarias previstas en la legislación vigente y actuando en el marco de sus propias normas y reglamentaciones internas, aprobadas y registradas en el Ministerio de Trabajo. Al mismo tiempo, en virtud de la legislación de Bahrein, los trabajadores y sindicalistas que son objeto de medidas disciplinarias tienen derecho a presentar una queja laboral a fin de verificar que la ley se ha aplicado correctamente, que no han sido víctimas de despido arbitrario y que se han tomado las medidas legales aplicables en este ámbito con el fin de encontrar una solución amistosa a las controversias. Los casos en que no se logra una solución se remiten a los tribunales competentes para su examen, en conformidad con el artículo 110 *bis* del Código del Trabajo del Sector Privado, de 1976.
- 281.** En lo que atañe a las medidas de despido en el sector público, que se aplicaron luego de que un cierto número de empleados de la función pública no se presentaron a sus puestos de trabajo, las autoridades laborales establecieron comisiones encargadas de investigar las ausencias de los empleados. Las comisiones de investigación enviaron a la Oficina de la Función Pública sus recomendaciones con respecto a los empleados que se ausentaron sin motivo justificado, a fin de que esta Oficina los examinara y determinara qué medidas habrían de tomarse con respecto a esos trabajadores. De acuerdo con datos de la Oficina de la Función Pública, los ministerios y otros organismos comunicaron a esta Oficina listas con los nombres de 2.075 empleados que las autoridades habían decidido sancionar con diversas medidas disciplinarias, inclusive el despido. Tras un nuevo examen de los casos

de estos trabajadores, la Oficina de la Función Pública decidió: retirar las acusaciones en 19 casos; pedir a las autoridades laborales que volvieran a examinar 8 casos; remitir 219 casos al Ministerio Público; absolver a 18 empleados de las acusaciones en su contra; atenuar las sanciones impuestas por los ministerios a los trabajadores impugnados y sólo aplicar medidas de suspensión del trabajo a 1.631 empleados por períodos no superiores a diez días. Con el fin de dar vuelta la página sobre lo sucedido, la Oficina de la Función Pública ha adoptado un enfoque dinámico y positivo, alentando a las comisiones de disciplina a cumplir las directivas enunciadas.

- 282.** En cuanto a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, si bien es cierto que el actual Código del Trabajo del Sector Privado no contiene ningún artículo que se refiera directamente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, sus derechos están protegidos por otras disposiciones legales vigentes. Se debe tener presente que algunos artículos del nuevo Código del Trabajo, actualmente en las etapas finales del proceso legislativo, protegen los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y de quienes tienen ocupaciones similares, de manera clara y en un plano de igualdad de condiciones con respecto a los demás trabajadores.
- 283.** Por lo que se refiere a las denuncias según las cuales algunas empresas han interrumpido las relaciones con sus sindicatos, suspendido el apoyo financiero y retirado el reconocimiento de los sindicatos como representantes de los trabajadores, el Gobierno señala que, si bien el Ministerio no ha recibido ninguna denuncia hasta la fecha, está preparado para tomar las medidas legales necesarias en caso de que se presenten quejas de esa índole. El Gobierno pone de relieve la excelente cooperación que existe entre algunas empresas de Bahrein y sus sindicatos, como es el caso de Aluminium Bahrain y Gulf Petrochemicals Industries.
- 284.** El Gobierno concluye confirmando su disposición a cooperar plenamente con la OIT y a proporcionar toda información adicional que le solicite el Comité.
- 285.** En su comunicación de fecha 15 de mayo de 2012, el Gobierno declara que 57 dirigentes sindicales han sido reintegrados. Sin embargo, la GFBTU mencionó diez nuevos nombres. Mientras que tres de ellos han sido reintegrados y cuatro otros están a punto de serlo, los empleadores de los tres casos restantes presentaron una que ante los tribunales acusándoles de mala conducta financiera. El Ministerio de Trabajo hará todos los esfuerzos para reintegrar a los trabajadores si el tribunal decide que son inocentes y que sus despidos son vinculados a los eventos políticos.

C. Conclusiones del Comité

- 286.** *El Comité observa que este caso se refiere a graves alegatos sobre detenciones masivas, torturas, despidos, intimidación y acoso de afiliados y dirigentes sindicales a raíz de una huelga general llevada a cabo en febrero y marzo de 2011 en defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores. La organización querellante alega que se han cometido actos de injerencia en los asuntos internos de la GFBTU y que el Gobierno ha adoptado medidas para introducir en la legislación sindical modificaciones contrarias a los principios de la libertad sindical.*
- 287.** *El Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual el Reino de Bahrein adhiere a todos los principios y normas internacionales del trabajo contenidos en los convenios y recomendaciones de la OIT. Aunque Bahrein no ha ratificado los convenios internacionales sobre libertad sindical, el Gobierno señala que se esfuerza por respetar estas libertades en su legislación nacional, en particular en la Ley de Sindicatos o ley núm. 33 de 2002. Por otra parte, el Gobierno afirma que no ha tomado ninguna medida*

con respecto a las personas que participaron en las huelgas convocadas por la GFBTU y un grupo de sindicatos afiliados a dicha Federación.

288. En primer lugar, el Comité desea expresar su profunda preocupación ante los numerosos y graves alegatos formulados en la queja. Al respecto, el Comité recuerda que un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima exento de violencia e incertidumbre [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 33 y 45].
289. En cuanto a la cuestión de los despidos y los procedimientos penales iniciados contra funcionarios públicos, el Comité observa que muchos de estos asuntos se plantearon también en relación con una queja sobre el incumplimiento por Bahrein del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. El Comité aprecia el acuerdo tripartito que se firmó en este marco (véase el anexo I), por el cual las partes se comprometieron a continuar sus esfuerzos para garantizar el reintegro total en los sectores público y privado de todos los trabajadores que aún no habían recuperado su empleo, en la medida de lo posible y a más tardar el 30 de mayo de 2012. Las partes también se comprometieron a retirar todas las causas pendientes en los tribunales relativas a los trabajadores despedidos tanto de empresas públicas como de empresas privadas y de las grandes empresas, en aras de la paz social y la mejora de las relaciones laborales; además, el Gobierno se comprometió a reexaminar las causas de 64 funcionarios que habían sido acusados de infracciones penales, para asegurarse de que las acusaciones formuladas contra estas personas estuvieran en conformidad con las normas nacionales e internacionales y con el fin de reintegrar al empleo con pleno goce de sueldos y prestaciones a las personas objeto de acusaciones que no cumplieran este requisito. En su última comunicación, el Gobierno indica que 60 dirigentes sindicales han sido reintegrados, cuatro están en el proceso de reintegro y tres otros esperan la decisión del tribunal. El Comité pide al Gobierno que continúe proporcionando informaciones sobre la aplicación de este acuerdo, y sobre la situación de las causas judiciales pendientes.
290. En cuanto a los alegatos de intervención policial excesiva en las manifestaciones generales, el Comité recuerda que las autoridades sólo deberían aplicar medidas de fuerza en situaciones en las que el orden público esté realmente amenazado. La intervención de la fuerza pública debe guardar debida proporción con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que suponen los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 140]. A este respecto, el Comité toma nota del informe, mencionado por el Gobierno, de la Comisión de Encuesta Independiente sobre Bahrein (BICI), la cual ha formulado recomendaciones específicas en cuanto a la promulgación y puesta en práctica de normas profesionales para las fuerzas de policía y a la necesidad de establecer cursos de formación jurídica y de sensibilización para los agentes de policía, y pide al Gobierno que le mantenga informado de la formación impartida.
291. El Comité observa que el Gobierno no ha respondido a los alegatos según los cuales se habrían cometido actos de intimidación y hostigamiento contra dirigentes sindicales y sindicalistas, incluso en el marco de una campaña que se habría desplegado en los medios de comunicación contra la GFBTU y sus dirigentes y por medio de un comunicado difundido el 12 de junio de 2011 por un denominado Comité Conjunto de Grandes Empresas, en el que se instaba a los dirigentes de la GFBTU a dimitir de sus cargos sin demora, so pena de verse expuestos a acusaciones penales y civiles por su intervención en lo que este Comité Conjunto calificaba de «huelga ilegal». El Comité expresa su profunda

preocupación ante la naturaleza de estos alegatos de injerencia que, si fueran ciertos, podrían tener un gran impacto negativo en el derecho de los dirigentes sindicales a ejercer una actividad sindical legítima. El Comité espera firmemente que el Gobierno le comunique sin demora sus observaciones sobre estos alegatos y que garantice que se adopten las medidas necesarias para proteger a los sindicalistas frente a los actos de intimidación y hostigamiento mencionados.

292. Además, el Comité subraya los alegatos relativos a la detención, encarcelamiento y torturas en perjuicio de Mahdi Issa Abu Mahdi Dheeb y Jalila al-Salman, presidente y vicepresidenta de la BTA, así como de la condena de estos dirigentes por un tribunal militar de Bahrein a tres y diez años de prisión, respectivamente, por su participación en protestas pacíficas. Aun cuando sus casos han sido objeto de recursos de apelación interpuestos en el sistema de justicia civil, el Comité observa con profunda preocupación que el Sr. Abu Dheeb permanece detenido y que la organización querellante ha formulado graves alegatos en el sentido de que tanto el Sr. Abu Dheeb como la Sra. Jalila al-Salman han sido torturados en la cárcel.
293. El Comité toma nota de la información facilitada por el Ministerio de Educación, según la cual la BTA habría violado el decreto legislativo núm. 21 de 1989 (enmendado), relativo a las asociaciones y clubes sociales y culturales, las organizaciones juveniles y deportivas privadas y las instituciones del sector privado; la condición jurídica de la BTA se había establecido con arreglo a las disposiciones de dicho decreto legislativo núm. 21. Entre las infracciones supuestamente cometidas por la BTA se incluían el desarrollo de actividades políticas, el fomento del sectarismo, la puesta en peligro de la seguridad nacional y el orden social y la incitación a los maestros a descuidar sus obligaciones profesionales y docentes, inclusive en las guarderías y los centros de rehabilitación para personas con discapacidad.
294. Primeramente, en lo que concierne a las denuncias de malos tratos y otras medidas punitivas a que habrían sido sometidos los trabajadores que participaron en huelgas, el Comité desea hacer hincapié en la importancia que atribuye al derecho de los sindicalistas, así como de cualquier otra persona, a gozar de las garantías de un procedimiento judicial regular, de conformidad con los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Cuando se plantean alegatos en el sentido de que se ha torturado o maltratado a personas durante su detención, los gobiernos deberían investigar las quejas de esta naturaleza a fin de que puedan adoptar medidas apropiadas, incluida la indemnización por los daños sufridos y la aplicación de sanciones a los culpables, para garantizar que ninguna persona detenida sea objeto de malos tratos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 57 y 56].
295. El Comité toma nota de las recomendaciones contenidas en el informe de la BICI para que se lleve a cabo una investigación independiente de las denuncias de tortura y otras formas de trato cruel, inhumano o degradante, y por consiguiente espera firmemente que el Gobierno le facilite sin demora información sobre las medidas concretas adoptadas para investigar las denuncias de tortura en relación con el Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila al-Salman, así como sobre el resultado de estas investigaciones, y que, a la luz de las preocupaciones planteadas por la organización querellante en cuanto a la salud del Sr. Abu Dheeb, haga lo necesario para asegurar que este dirigente sindical reciba inmediatamente toda la atención médica necesaria.
296. En cuanto al mantenimiento en detención del Sr. Abu Dheeb, el Comité recuerda 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 [véase

Recopilación, op. cit., párrafo 64]. El Comité espera que el Sr. Abu Dheeb sea liberado inmediatamente tan pronto se establezca que ha sido detenido por el ejercicio de actividades sindicales legítimas. El Comité urge al Gobierno a que proporcione información completa sobre la situación de los recursos de apelación interpuestos a favor del Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila al-Salman, así como sobre los cargos específicos presentados contra ellos, y que le remita copias de las sentencias judiciales, relativas a sus casos.

297. Al tiempo que toma debida nota de que en su respuesta el Gobierno sostiene que no ha recibido ninguna queja ni con respecto a la supresión unilateral del sistema de descuento de las cuotas sindicales en nómina ni con respecto a la negativa de algunos empleadores a reconocer los sindicatos establecidos, el Comité pide al Gobierno que en su próximo informe le proporcione información sobre la situación de los sindicatos de las empresas Arab Shipbuilding & Repair Yard (ASRY), Bahrain Airport Services y Gulf Aluminium Rolling Mill Co. (GRAMCO), que se mencionaron específicamente en la queja.
298. El Comité también toma nota de las preocupaciones planteadas por la organización querellante en relación con las modificaciones introducidas recientemente en la Ley de Sindicatos o ley núm. 33 de 2002. En particular, el Comité toma nota de los alegatos según los cuales: 1) ya no sería posible formar una federación sindical general; 2) el Ministerio de Trabajo hará uso de su facultad discrecional para designar a las organizaciones de trabajadores que representarán a los trabajadores de Bahrein ante los foros internacionales y en las negociaciones a nivel nacional; 3) el momento de la introducción de las enmiendas legislativas sobre el pluralismo sindical en el lugar de trabajo (artículo 10) y sobre la prohibición de las prácticas discriminatorias en los sindicatos según criterios sectarios, religiosos o raciales, que podría ser utilizada para socavar el movimiento sindical; y 4) la restricción que prohíbe la participación en las elecciones sindicales a candidatos que hayan cometido un delito.
299. Por su parte, el Gobierno señala que: 1) se pueden formar federaciones si los sindicatos interesados representan a trabajadores de sectores similares; 2) las decisiones ministeriales en cuanto a la designación de los sindicatos más representativos son procedimientos de carácter puramente administrativo y se basarán en las normas internacionales del trabajo; 3) la enmienda al artículo 10 permite que los trabajadores de una empresa formen más de un sindicato para defender sus intereses e impedir que un sindicato único ejerza un monopolio sindical en la empresa, y su introducción no implica que los sindicatos y federaciones proliferarán por la fuerza de la ley. Incumbe a los trabajadores o a los sindicatos decidir si quieren la unidad sindical o el pluralismo, en conformidad con las normas internacionales y las normas árabes del trabajo. Además, estos controles son necesarios para garantizar que los sindicatos sigan centrados en la realización de sus objetivos estatutarios, por ejemplo, las restricciones que impiden la constitución de sindicatos o asociaciones según criterios sectarios, religiosos o étnicos; y 4) con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de los sindicatos y las federaciones sindicales y para evitar que los miembros de los órganos ejecutivos cometan posibles infracciones, los legisladores han prohibido que las personas responsables de infracciones que conduzcan a la disolución de una organización sindical presenten su candidatura para integrar los órganos ejecutivos de cualquier organización sindical durante cinco años a partir de la fecha en que la autoridad haya tomado la decisión de disolver la organización sindical de que se trate o de la fecha en que se haya pronunciado una decisión judicial definitiva de disolución de la organización sindical.
300. En primer lugar, el Comité desea expresar su profunda preocupación ante el alegato de que las enmiendas a la Ley de Sindicatos tendrían por efecto prohibir la constitución de federaciones sindicales generales que abarquen distintos sectores. El Comité recuerda que toda legislación que impida la constitución de federaciones y confederaciones en las que

sindicatos o federaciones de diferentes actividades puedan unirse en una misma localidad o región, o a nivel nacional, está en contradicción con los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 715 y 720]. El Comité pide al Gobierno que confirme que las citadas enmiendas no tendrán un impacto negativo en los principios aquí mencionados y que la GFBTU podrá seguir funcionando legalmente y tener un reconocimiento pleno; también le pide que, de ser necesario, adopte medidas encaminadas a modificar, en consulta plena con la GFBTU, la disposición cuestionada a fin de aclarar que las federaciones sindicales generales pueden formarse libremente.

301. En cuanto a la enmienda al artículo 10, que ha introducido el pluralismo sindical a nivel de las empresas y la prohibición de cualquier sindicato cuyas prácticas sean discriminatorias en función de criterios sectarios, religiosos o de credo, el Comité recuerda en primer lugar que, cuando examinó el caso núm. 2433, había solicitado al Gobierno que tomara las medidas necesarias para introducir el pluralismo sindical a nivel de las empresas y para enmendar el artículo 10 [véase 340.º informe, párrafos 321-324]. El Comité toma debida nota de las preocupaciones expresadas por la organización querellante en el sentido de que, habida cuenta del momento que se ha elegido para introducir la enmienda, ésta podría tener por objeto el debilitamiento de la acción de la GFBTU y sus afiliados o podría ser utilizada con tal fin. El Comité recuerda que las situaciones en que las autoridades locales intervienen en las actividades de un sindicato libremente constituido al establecer otras organizaciones de trabajadores e incitar a éstos, con medios ilegítimos, a que cambien de afiliación, constituyen una violación del derecho de los trabajadores de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, y manifiesta su confianza en que el Gobierno garantice el pleno respeto del principio según el cual los trabajadores deben poder en la práctica establecer las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, con plena libertad y sin interferencia del Gobierno [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 344 y 309].
302. En cuanto a la prohibición de las organizaciones cuyas prácticas sean discriminatorias en función de criterios sectarios, religiosos o de credo, el Comité recuerda que el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» significan que se debería garantizar la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase basada en la ocupación, el sexo, el color, la raza, las creencias, la nacionalidad, las opiniones políticas, etc. [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 209]. Sin embargo, el Comité toma debida nota de las preocupaciones planteadas por la organización querellante en el sentido de que el Gobierno podría servirse de esta enmienda para prohibir los sindicatos cuyos miembros son mayoritariamente chiitas, situación que obedece al hecho de que la gran mayoría de los trabajadores en muchos lugares de trabajo son chiitas, o interferir en la acción de dichos sindicatos. El Comité recuerda a este respecto que el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 333]. El Comité espera firmemente que el Gobierno vele por que esta disposición sólo pueda invocarse cuando de los estatutos y reglamentos de un sindicato o de su actuación se deduzca que éste discrimina deliberadamente a algunos de los trabajadores en función de los criterios mencionados, y por que la disposición no se utilice de ninguna manera para disolver una organización sindical basándose únicamente en su composición.
303. Por último, en lo que atañe a la enmienda que excluye como dirigentes sindicales a las personas responsables de infracciones que hayan conducido a la disolución de sindicatos o de comités directivos durante un período de cinco años después de su condena, el Comité toma nota de las preocupaciones planteadas por la organización querellante en el sentido de que esta enmienda es un intento por destituir a los dirigentes sindicales que participaron en la movilización política de principios de año. En particular, a la organización querellante le preocupa que, si se llegara a condenar a los dirigentes

sindicales de varias grandes empresas que han sido citados a comparecer ante los tribunales por cargos relacionados con las manifestaciones, la aplicación de la citada disposición podría dar lugar a la disolución de los consejos ejecutivos y de los propios sindicatos y sería un golpe demoledor para la GFBTU. El Comité recuerda que una ley que prohíbe de manera general el acceso a las funciones sindicales por cualquier tipo de condena es incompatible con los principios de la libertad sindical cuando la actividad por la que se condena no compromete la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 421]. Pide al Gobierno que se modifique la legislación para asegurar el respeto de este principio y entretanto que confirme que la disposición en cuestión no se utilice con respecto a condenas relacionadas con el ejercicio de una actividad sindical legítima o con el ejercicio del derecho a manifestarse pacíficamente.

304. Asimismo, el Comité toma nota de los alegatos relativos a las disposiciones laborales que han sido objeto anteriormente de recomendaciones del Comité en relación con los derechos de libertad sindical de los funcionarios públicos y el derecho de huelga. En particular, el Comité recuerda las recomendaciones que formuló en relación con los casos núms. 2433 y 2552, en las que solicitó al Gobierno que modificara la Ley de Sindicatos para asegurar que los funcionarios públicos pudieran formar las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, que respetara los principios relativos al derecho de huelga y que modificara la lista de servicios esenciales establecida por el Primer Ministro en la decisión núm. 62 de 2006 de tal manera que se incluyera en dicha lista únicamente a los servicios esenciales en el sentido estricto del término [véanse los casos núm. 2433, 340.º informe, párrafo 326, y núm. 2552, 349.º informe, párrafo 424]. El Comité toma nota de la observación del Gobierno según la cual éste ha seguido dando curso a las recomendaciones formuladas anteriormente por el Comité de Libertad Sindical con respecto a los casos núms. 2433 y 2552 y se ha esforzado por perfeccionar la legislación nacional, armonizándola con las normas internacionales del trabajo. El Comité insta al Gobierno a que en un futuro muy próximo tome las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación de sus recomendaciones anteriores.
305. Además, el Comité toma nota de las preocupaciones planteadas por la organización querellante en cuanto a que están excluidos del ámbito de la legislación laboral los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico y las personas asimiladas a dicha categoría laboral, los trabajadores temporales que prestan servicios auxiliares a un empleador durante períodos inferiores a un año y la mayoría de los trabajadores agrícolas, así como los hijos de los empleadores (independientemente de su edad). El Comité recuerda que todos los trabajadores, sin distinción alguna, y en particular sin discriminación basada en la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 216]. El Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual, si bien las trabajadoras y los trabajadores domésticos no están comprendidos en el ámbito de aplicación del Código del Trabajo del Sector Privado, sus derechos están protegidos por otras leyes y normativas nacionales vigentes. El Gobierno añade que algunos artículos del nuevo Código del Trabajo, actualmente en las etapas finales del proceso legislativo, protegen los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y de quienes tienen ocupaciones similares, de manera clara y en un plano de igualdad de condiciones con respecto a los demás trabajadores. El Comité pide al Gobierno que indique de qué manera se garantizará plenamente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos el ejercicio de sus derechos en materia de libertad sindical en el marco del nuevo Código del Trabajo, y que adopte las medidas necesarias para asegurar que todos los trabajadores, sin distinción alguna, puedan constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas. El Comité pide al Gobierno que le remita una copia del proyecto que está examinando la autoridad legislativa.

- 306.** *Habida cuenta de la importancia de las cuestiones planteadas en este caso, el Comité acoge con satisfacción el compromiso contraído por todas las partes en el acuerdo tripartito de colaborar entre sí para lograr que los trabajadores despedidos puedan reintegrarse sin problemas en sus lugares de trabajo y que se restablezca la paz social, así como el compromiso asumido expresamente por la OIT de proporcionar a los interlocutores tripartitos y a las empresas interesadas el apoyo necesario, mediante actividades de desarrollo de capacidades y formación que faciliten un reintegro armonioso de los trabajadores y la mejora de las relaciones laborales y el diálogo social. El Comité espera firmemente que, en un futuro muy próximo, el Gobierno recurra a la asistencia técnica y el apoyo de la OIT a este respecto, y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación.*
- 307.** *Por último, el Comité aprecia el compromiso del Gobierno manifestado en el acuerdo tripartito, de considerar activamente la posible ratificación del 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), y pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas en este sentido.*

Recomendaciones del Comité

- 308.** *En vista de las conclusiones provisionales que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité aprecia el acuerdo tripartito por el cual las partes se comprometieron a continuar sus esfuerzos para garantizar el reintegro total en los sectores público y privado de todos los trabajadores que aún no habían recuperado su empleo, en la medida de lo posible y a más tardar el 30 de mayo de 2012. El Comité pide al Gobierno que continúe proporcionando informaciones sobre la aplicación de este acuerdo, en lo relativo a la reincorporación al empleo de los miembros de los sindicatos, y también sobre la situación de las causas judiciales pendientes;*
 - b) el Comité toma nota del informe de la Comisión de Encuesta Independiente sobre Bahrein (BICI) mencionado por el Gobierno, comisión que ha formulado recomendaciones específicas en cuanto a la promulgación y puesta en práctica de normas profesionales para las fuerzas de policía y a la necesidad de establecer cursos de formación jurídica y de sensibilización para los agentes de policía, y pide al Gobierno que le mantenga informado de la formación impartida;*
 - c) el Comité espera firmemente que el Gobierno comunique sin demora sus observaciones sobre los alegatos relativos a la intimidación y el hostigamiento en contra de dirigentes sindicales y sindicalistas, y que asegure que se adopten las medidas necesarias para proteger a los sindicalistas frente a este tipo de actos;*
 - d) teniendo en cuenta las recomendaciones contenidas en el informe de la BICI sobre la investigación independiente de las denuncias de torturas y otras formas de tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes, el Comité espera firmemente que el Gobierno le facilite sin demora información sobre las medidas concretas adoptadas para investigar los alegatos de tortura en relación con el Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila al-*

Salman, así como sobre el resultado de estas investigaciones, y que, a la luz de las preocupaciones planteadas por la organización querellante en cuanto a la salud del Sr. Abu Dheeb, haga lo necesario para asegurar que este dirigente sindical reciba inmediatamente toda la atención médica necesaria;

- e) el Comité espera firmemente que el Sr. Abu Dheeb sea liberado inmediatamente, tan pronto se establezca que ha sido detenido por el ejercicio de actividades sindicales legítimas. El Comité urge al Gobierno a que proporcione información completa sobre la situación de los recursos de apelación interpuestos a favor del Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila al-Salman, así como sobre los cargos específicos presentados contra ellos, y que le remita copias de las sentencias judiciales, relativas a sus casos;*
- f) el Comité pide al Gobierno que en su próximo informe proporcione información sobre la situación de los sindicatos de las empresas Arab Shipbuilding & Repair Yard (ASRY), Bahrain Airport Services y Gulf Aluminium Rolling Mill Co. (GRAMCO);*
- g) el Comité pide al Gobierno que confirme que las enmiendas a la Ley de Sindicatos no tendrán un impacto negativo sobre el derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a organizaciones sindicales y de éstas de constituir y afiliarse a las federaciones o confederaciones que estimen convenientes, y que la GFBTU podrá seguir funcionando legalmente y tener un reconocimiento pleno. Asimismo, le pide que, de ser necesario, adopte medidas encaminadas a modificar, en consulta plena con la GFTBU, la disposición cuestionada a fin de aclarar que las federaciones sindicales generales pueden formarse libremente;*
- h) el Comité espera firmemente que el Gobierno garantice el pleno respeto del principio según el cual los trabajadores deben poder en la práctica establecer las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, con plena libertad y sin interferencia del Gobierno;*
- i) el Comité pide al Gobierno que se modifique la legislación que excluye como dirigentes sindicales a las personas responsables de infracciones que hayan conducido a la disolución de sindicatos o de comités directivos y entretanto que confirme que esta disposición no se puede utilizar con respecto a condenas relacionadas con el ejercicio de una actividad sindical legítima o con el ejercicio del derecho a manifestarse pacíficamente;*
- j) el Comité insta al Gobierno a que en un futuro muy próximo tome las medidas necesarias para asegurar la plena aplicación de las recomendaciones que formuló anteriormente con respecto a los casos núms. 2433 y 2522, especialmente en lo que atañe a la necesidad de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de libertad sindical de los funcionarios públicos y de poner a la Ley de Sindicatos y a la decisión núm. 62 de 2006 del Primer Ministro en consonancia con las recomendaciones del Comité relativas a las restricciones del derecho de huelga;*
- k) el Comité pide al Gobierno que indique de qué manera se garantizará plenamente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos el ejercicio de*

sus derechos en materia de libertad sindical en el marco del nuevo Código del Trabajo, y que adopte las medidas necesarias para asegurar que todos los trabajadores, sin distinción alguna, puedan constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas. El Comité pide al Gobierno que le remita una copia del proyecto que está examinando la autoridad legislativa;

- l) el Comité espera firmemente que, en un futuro muy próximo, el Gobierno recurra a la asistencia técnica y el apoyo de la OIT en el ámbito del desarrollo de capacidades y de las actividades de formación a fin de facilitar un reintegro armonioso de los trabajadores y la mejora de las relaciones laborales y el diálogo social, y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación, y*
- m) el Comité aprecia el compromiso del Gobierno manifestado en el acuerdo tripartito, de considerar activamente la posible ratificación del 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), y pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas en este sentido.*

Anexo

Acuerdo tripartito sobre las cuestiones planteadas en el marco de la queja relativa al incumplimiento por Bahrein del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) presentada por varios delegados a la 100.^a reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Se recordará que, en la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2011), varios delegados trabajadores a la Conferencia presentaron contra el Gobierno de Bahrein una queja relativa al incumplimiento por este país del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT (en adelante «la queja»). Los autores de la queja alegan que, después de los acontecimientos registrados en febrero de 2011 en Bahrein, se impusieron suspensiones y varias formas de sanciones, inclusive despidos, a más de dos mil trabajadores de los sectores público y privado, entre ellos sindicalistas, miembros y dirigentes sindicales, a raíz de una serie de manifestaciones pacíficas en las que se solicitaban cambios económicos y sociales y se propugnaba el actual proceso de democratización y reforma del país. Los autores de la queja alegan que esos despidos fueron motivados por las opiniones, las creencias y la afiliación sindical de los trabajadores considerados.

El Consejo de Administración de la OIT aprobó, en su 312.^a reunión (noviembre de 2011), la propuesta de su Mesa, que tomaba nota de la sugerencia formulada por el Gobierno de Bahrein en el sentido de:

- a) establecer un comité tripartito compuesto por un miembro designado por el Gobierno, un miembro designado por la Federación General de Sindicatos de Bahrein y un miembro designado por los empleadores de Bahrein;
- b) velar por que el comité tripartito tenga acceso a todos los documentos pertinentes y se reúna semanalmente para tratar, con la ayuda de un asesor jurídico independiente (OIT) en caso de ser solicitada por el Gobierno o los representantes de los trabajadores o de los empleadores, la cuestión de los despidos y las reincorporaciones a las que se alude en la queja, y remita las actas de las reuniones a la Oficina Internacional del Trabajo, y

- c) facilitar al Director General dos informes por escrito sobre los progresos alcanzados, uno en enero y otro en febrero de 2012, en los que se incluiría información relativa a la situación laboral actual de cada uno de los trabajadores con respecto a los cuales se alega que fueron despedidos de forma improcedente en el período en cuestión. Según el caso, se remitiría toda información adicional al Consejo de Administración antes del inicio de su reunión de marzo de 2012.

El Consejo de Administración, sobre la base de la propuesta de su Mesa, invitó al Director General a que velase por que se brindase la asistencia o el apoyo jurídico solicitados al Gobierno de Bahrein o a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en este empeño, y a que informase de la situación al Consejo de Administración en su siguiente reunión (marzo de 2012).

En vista de dicha decisión del Consejo de Administración y en respuesta a la solicitud recibida de la GFBTU, el Director General de la OIT decidió enviar una misión a Bahrein. La misión, que fue dirigida por la Sra. Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo¹, visitó el país del 29 de febrero al 11 de marzo. El Gobierno de Bahrein, la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) y la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) prestaron a los miembros de la misión su apoyo incondicional y les facilitaron cuanta información se les había solicitado.

La misión también se reunió con el Primer Ministro Adjunto, Su Alteza Mohammed Bin Mubarak Al-Kalifa; el Viceprimer Ministro, Su Excelencia Khaled Bin Abdallah Al Khalifa; el Ministro de Trabajo, Su Excelencia Jameel Humaidan; el Ministro de Derechos Humanos y Desarrollo Social, Su Excelencia la Dra. Fatima Al Balooshi; el Ministro de Salud, Su Excelencia Sadek El Shahabi; el Presidente de la Oficina de la Función Pública, Sr. Ahmed Al Zayed, y el Presidente del Comité Nacional de Seguimiento para la Aplicación de las Recomendaciones de la Comisión de Encuesta Independiente de Bahrein (BICI), Sr. Ali Saleh el Saleh, que también dirige el Consejo de la Shura.

El Gobierno de Bahrein, la GBFTU y la BCCI (en adelante «las Partes») confirman que han puesto un empeño significativo en resolver todas las cuestiones planteadas en el marco de la queja considerada, según pudo constatar la Misión de la OIT. Las Partes también confirman su compromiso de aplicar cabalmente las recomendaciones formuladas por la BICI, bajo la dirección del profesor Bassiouni.

Tomando en consideración los progresos realizados hasta la fecha, acordamos lo siguiente:

A raíz de los acontecimientos registrados en febrero y marzo de 2011, 2.200 trabajadores fueron despedidos de empresas semipúblicas y de empresas privadas. En las empresas semipúblicas, fueron despedidos 1.520 trabajadores, mientras que en las empresas privadas fueron despedidos más de 697 trabajadores.

Según el Gobierno, fueron despedidos 180 funcionarios públicos, y otros 1.631 funcionarios fueron suspendidos por un período inferior o igual a diez días, sin remuneración alguna. La aplicación de estas suspensiones continúa. Además, 219 personas fueron suspendidas con la mitad de su sueldo y se iniciaron acciones penales contra ellas. De los 219 funcionarios públicos suspendidos y demandados por la vía penal, 155 obtuvieron un sobreseimiento libre, mientras que 64 siguen suspendidos con la mitad de su sueldo hasta que se resuelvan sus respectivas causas. Otros 20 profesionales médicos fueron hallados culpables y actualmente están suspendidos sin salario hasta que se resuelvan sus recursos de impugnación. El 10 de marzo, el Ministerio Fiscal anunció que 15 de los 20 profesionales médicos habían quedado libres de cargos y que sus casos habían sido sometidos al Consejo Disciplinario de Médicos. El abandono de los cargos penales entrañará la readmisión de 15 de estos profesionales, que volverán a cobrar su sueldo íntegro.

Según la GFBTU, 246 funcionarios públicos habían sido despedidos y 415 suspendidos.

Según el Gobierno, el número total de trabajadores afectados por los datos antes expuestos supera los 4.200. Esta cifra no incluye a las personas que fueron despedidas de otras entidades estatales que no entran en el ámbito de la función pública. Según la GFBTU, 65 trabajadores de entidades estatales no adscritas a la Oficina de la Función Pública fueron suspendidos, y 145 fueron despedidos.

¹ También participaron en la misión la Sra. Karen Curtis, Directora Adjunta; la Sra. Shauna Olney, Coordinadora, Convenios sobre la Igualdad; el Sr. Walid Hamdan, Especialista principal de los trabajadores, y el Sr. Gary Rynhart, Especialista principal de los empleadores.

En la fecha en que se firmó el presente Acuerdo, según el Gobierno, de los 2.050 funcionarios públicos que fueron sometidos a procedimientos disciplinarios o penalizados, incluso con despidos, sólo 64 no fueron reintegrados en sus puestos y siguen procesados (uno de ellos ha sido finalmente condenado). Según la GFBTU, 168 de los 246 funcionarios públicos que fueron despedidos fueron readmitidos, y 78 siguen suspendidos. En el sector estatal no adscrito a la función pública, 54 de los 65 trabajadores suspendidos fueron readmitidos, al igual que 96 de los 145 trabajadores despedidos.

En lo relativo a las empresas semipúblicas, de los 1.520 trabajadores que habían sido despedidos, todos fueron readmitidos o están a punto de serlo. El Gobierno se ha comprometido a reincorporar a todos los trabajadores considerados.

En lo relativo al sector privado, según el Gobierno, de los más de 697 casos de despido examinados, 141 desembocaron en la readmisión en el empleo y 301 en el reempleo en otras empresas. Según la GFBTU, de los 734 trabajadores despedidos, 193 fueron reintegrados en su puesto de trabajo y el Gobierno ha presentado una lista de 176 trabajadores que han sido reempleados, que la GFBTU debería verificar. El Gobierno y la BCCI han resuelto adoptar todas las medidas necesarias para encontrar otros empleos a los trabajadores que siguen buscando un puesto de trabajo.

Las Partes convienen en seguir procurando lograr la readmisión, en los sectores público y privado, de todos los trabajadores restantes, en la medida de lo posible el 30 de mayo a más tardar. Cuando esta readmisión resulte imposible, se deberían abonar una compensación adecuada y las correspondientes prestaciones de seguridad social. Las Partes observan que la mayoría de los trabajadores que no han sido readmitidos trabajaban en pequeñas empresas. El Gobierno se ha comprometido a seguir colaborando con la GFBTU y con la BCCI con miras a la colocación de los trabajadores restantes que sigan buscando un nuevo empleo.

Sesenta y cuatro funcionarios públicos siguen procesados. El Gobierno tiene previsto examinar los casos sometidos a la jurisdicción de lo Penal para velar por que en los procesos no se violen las normas nacionales e internacionales y por que se reintegre, con el sueldo íntegro y las correspondientes prestaciones, a aquellos funcionarios cuyos cargos no se ajusten a esos requisitos. El Gobierno también se compromete a garantizar que todos los funcionarios públicos readmitidos puedan reintegrarse en los puestos que ocupaban antes de su despido o suspensión. Cuando ello no resulte posible, esos trabajadores deberían obtener un puesto de grado equivalente y cobrar un sueldo y unas prestaciones análogas, incluidos los subsidios de transporte, cuando proceda, y la posibilidad de ser reincorporados a sus antiguos puestos tan pronto como éstos se liberen. El Gobierno también se compromete a retirar todos los documentos relacionados con estos acontecimientos de los archivos personales de los funcionarios públicos considerados. La GFBTU exhorta al Gobierno a que interrumpa el proceso de suspensiones y recortes salariales programado para los funcionarios públicos. El Gobierno velará por que no haya más suspensiones de funcionarios públicos en relación con los acontecimientos ocurridos, aparte de las previstas.

Todas las empresas semipúblicas y las principales empresas interesadas donde se produjeron despidos se comprometen a readmitir a todos los trabajadores despedidos y presentarán un plan en este sentido a más tardar el 20 de marzo, con miras a la reintegración de los trabajadores, que las empresas deberían completar a más tardar el 1.º de abril. Todas las empresas se han comprometido a facilitar la reintegración de los trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo y a eliminar de sus expedientes todos los documentos vinculados a los acontecimientos considerados. Todas las Partes se comprometen a retirar todos los casos aún pendientes ante los tribunales en aras de la paz social y de unas relaciones laborales más armoniosas en el lugar de trabajo.

En lo que respecta a los trabajadores de las empresas semipúblicas que todavía no han sido readmitidos en la fecha del presente Acuerdo, el Gobierno se compromete a que el número de trabajadores no readmitidos se reduzca al mínimo. Los casos de no reintegración que queden pendientes serán examinados por un mecanismo tripartito adecuado. El Gobierno se compromete a garantizar que, después de ese examen, se proporcionará a todos los trabajadores no reintegrados otro empleo acorde con su situación laboral anterior.

El Gobierno de Bahrein, la GFBTU y la BCCI se comprometen a colaborar entre sí para facilitar la reintegración de los trabajadores en su lugar de trabajo y el restablecimiento de la paz social. A este respecto, el Gobierno también se compromete a estudiar la posibilidad de ratificar 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).

El comité nacional tripartito instituido para dar curso a la decisión que el Consejo de Administración adoptó en noviembre de 2011 no debería cejar en su empeño de lograr la readmisión íntegra de todos los trabajadores.

Asistencia técnica de la OIT

Las partes celebran el compromiso contraído por la OIT de prestar a los interlocutores tripartitos y a las empresas consideradas el respaldo necesario mediante la creación de capacidad y la impartición de formación para facilitar la readmisión de los trabajadores y contribuir a la mejora de las relaciones laborales en el lugar de trabajo y del diálogo social, además de formación sobre las normas internacionales del trabajo. La formación y la creación de capacidad sobre estas normas se harán extensivas a las entidades estatales interesadas, así como al Poder Judicial y al Parlamento. Esta asistencia podría redundar en nuevas reformas jurídicas y en una mayor capacidad institucional para garantizar la aplicación efectiva del Convenio núm. 111. La OIT también debería seguir prestando asistencia para que se resuelvan las demás cuestiones pendientes y para garantizar la aplicación efectiva del presente acuerdo.

Acuerdo suscrito en Manama, el 11 de marzo de 2012.

Su Excelencia Jameel Humaidan
Ministro de Trabajo

Sr. Salman Almahfoudh
Presidente de la Federación General
de Sindicatos de Bahrein

Sr. Othman Sharif
Vicepresidente de la Cámara de Comercio
e Industria de Bahrein

Sra. Cleopatra Doumbia-Henry
OIT

CASO NÚM. 2765

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Bangladesh
presentada por
el Sindicato Cha-Sramik de Bangladesh (BCSU)**

Alegatos: la organización querellante alega la injerencia de las autoridades en la elección de los miembros de su comité ejecutivo central, así como la represión violenta de las manifestaciones organizadas en protesta por esta injerencia

309. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de junio de 2011 y, en esa ocasión, presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 360.º informe, párrafos 263 a 290, aprobado por el Consejo de Administración en su 311.ª reunión (junio de 2011)].

310. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 31 de mayo de 2012.

311. Bangladesh 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

312. En su examen anterior del caso el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 360.º informe, párrafo 290]:

- a) el Comité estima que el comité ejecutivo central (grupo Makhon Lal Kamaker – Ramjovan Koiry) debería poder ejercer sus funciones sin demora y ser reconocido por el Gobierno en espera de toda decisión de la autoridad judicial. El Comité pide al Gobierno que urgentemente envíe una copia de toda sentencia que se pronuncie tras la decisión del Tribunal Superior y que le mantenga informado de todo fallo que dicte el Tribunal del Trabajo con respecto al caso mencionado, y que transmita toda información adicional al respecto, y
- b) habida cuenta de las versiones contradictorias de la organización querellante y del informe del director adjunto del Departamento de Trabajo de Srimongal en relación con la represión violenta de la manifestación en protesta por la injerencia de las elecciones sindicales el 20 de diciembre de 2009 en diversos lugares del distrito de Moulvibazar y durante otra manifestación celebrada en el distrito de Moulvibazar, y tomando en consideración las divergencias en los hechos que aparecen en las conclusiones del director adjunto del Departamento de Trabajo, los alegatos y los recortes de prensa facilitados por la organización querellante al respecto, el Comité pide al Gobierno que realice inmediatamente una investigación exhaustiva e independiente de todos los alegatos de represión violenta de la manifestación y que le mantenga informado al respecto.

B. Respuesta del Gobierno

313. En su comunicación de fecha 3 de mayo de 2012, el Gobierno principalmente reitera las informaciones anteriormente proporcionadas en relación con la elección del comité ejecutivo central del Sindicato Cha-Sramik de Bangladesh (BCSU) que tuvo lugar el 26 de octubre de 2008. Según el Gobierno, el sector trabajador no confió en el buen desarrollo de las elecciones y pidió al Departamento del Trabajo que constituya un comité ad hoc hasta la celebración de nuevas elecciones, indicando que el comité central de trabajo del BCSU era autocrático e involucrado en actividades en contra de los intereses de los trabajadores. El Gobierno añade que el comité electo presentó una queja contra el comité ad hoc ante el Tribunal del Trabajo y que, posteriormente, ambas partes han presentado peticiones ante el Tribunal Superior y la Corte de Apelación, las cuales se encuentran pendiente de audiencia.

C. Conclusiones del Comité

314. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a la alegada injerencia de las autoridades en las elecciones de los miembros del comité ejecutivo central del BCSU, así como a la represión violenta de las manifestaciones organizadas para protestar contra dicha injerencia. El Comité observa que la respuesta del Gobierno se refiere a la elección del comité ejecutivo central del BCSU y al comité central de trabajo (recomendación a)) pero lamenta que el mismo no haya proporcionado información en relación con la represión violenta de las manifestaciones organizadas para protestar contra dicha injerencia (recomendación b)).*

315. *En relación con la recomendación a), el Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el comité electo presentó una queja contra el comité ad hoc ante el Tribunal del Trabajo y que, posteriormente, ambas partes (el comité electo y el comité central de trabajo) han presentado peticiones ante el Tribunal Superior y la Corte de Apelación, las cuales se encuentran pendiente de audiencia. A este respecto, el Comité reitera que ya había estimado que el comité ejecutivo central (grupo Makhon Lal Kamaker – Ramjovan Koiry) debería poder ejercer sus funciones sin demora y ser reconocido por el Gobierno en espera de toda decisión de la autoridad judicial y pide al Gobierno que envíe una copia de las decisiones del Tribunal Superior y de la Corte de Apelación (en relación con las peticiones de ambas partes) en cuanto se hayan adoptado. Además, el Comité pide nuevamente al Gobierno que envíe con toda urgencia una copia de toda sentencia que dicte el Tribunal del Trabajo tras la decisión del Tribunal Superior con respecto al caso mencionado.*

316. *En relación con la recomendación b), lamentando tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado ninguna información al respecto, el Comité se ve obligado a reiterar su anterior recomendación.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) recordando que ya había estimado que el comité ejecutivo central (grupo Makhon Lal Kamaker – Ramjovan Koiry) debería poder ejercer sus funciones sin demora y ser reconocido por el Gobierno en espera de toda decisión de la autoridad judicial, el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de las decisiones del Tribunal Superior y de la Corte de Apelación (en relación con las peticiones de ambas partes) en cuanto se hayan adoptado.*

Además, el Comité pide nuevamente al Gobierno que envíe con toda urgencia una copia de toda sentencia que dicte el Tribunal del Trabajo tras la decisión del Tribunal Superior con respecto al caso mencionado, y

- b) habida cuenta de las versiones contradictorias de la organización querellante y del informe del director adjunto del Departamento de Trabajo de Srimongal en relación con la represión violenta de la manifestación en protesta por la injerencia en las elecciones sindicales el 20 de diciembre de 2009 en diversos lugares del distrito de Moulvibazar y durante otra manifestación celebrada en el distrito de Moulvibazar, y tomando en consideración las divergencias en los hechos que aparecen en las conclusiones del director adjunto del Departamento de Trabajo, los alegatos y los recortes de prensa facilitados por la organización querellante al respecto, el Comité pide nuevamente al Gobierno que realice inmediatamente una investigación exhaustiva e independiente de todos los alegatos de represión violenta de las manifestaciones y que le mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2739

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno del Brasil presentada 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

- 318.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2011 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 362.º informe, párrafos 309 a 315].

319. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 15 y 16 de febrero de 2012.
320. 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

321. El Comité recuerda que en su reunión de noviembre de 2011, formuló las siguientes recomendaciones [véase 362.º informe, párrafo 315]:
- 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.

B. Respuesta del Gobierno

322. En su comunicación de fecha 16 de febrero de 2012, el Gobierno envía una comunicación del Ministerio Público del Trabajo (MPT) relacionada con este caso. El MPT señala que la Coordinadora Nacional de Promoción de la Libertad Sindical (CONALIS) del MPT creada en 2009 viene funcionando desde entonces como un canal de comunicación con las organizaciones sindicales y de empleadores representativas. Existe un representante de la CONALIS en todas las unidades del MPT. El objetivo de la CONALIS es fortalecer los sindicatos y crear un ambiente propicio para el ejercicio de la libertad sindical.
323. Informa el MPT que la CONALIS realizó numerosas reuniones con las organizaciones sindicales para tratar diversos temas, entre ellos el cobro a los afiliados y a los no afiliados de las cotizaciones previstas en los acuerdos y convenios colectivos. Las organizaciones sindicales no están de acuerdo con las acciones de los procuradores que tienen por objetivo anular este tipo de cláusulas de los acuerdos colectivos. El artículo 83, IV, de la ley complementaria núm. 75 de 20 de mayo de 1993, prevé como competencia del MPT proponer por medio de una acción de amparo las acciones pertinentes para la declaración de nulidad de la cláusula de un contrato, acuerdo o convenio colectivo que viole las libertades individuales o colectivas o los derechos individuales inalienables de los trabajadores. Señala el MPT que el Supremo Tribunal Federal (STF) afirmó expresamente la constitucionalidad de la disposición citada. La cuestión del pago de la contribución asistencial de los trabajadores no afiliados a los sindicatos es controvertida en el ámbito del MPT. La jurisprudencia del STF y del Tribunal Superior del Trabajo (TST) no admite el cobro de este tipo de contribuciones.

- 324.** Indica el MPT que cabe resaltar que la Constitución del Brasil garantiza en su artículo 8 la libertad sindical positiva y también consagra la libertad sindical negativa al establecer que ninguna persona estará obligada a afiliarse o a mantener su afiliación a un sindicato. Asimismo, la jurisprudencia del STF establece que la contribución confederativa a la que se refiere el artículo 8 de la Constitución sólo es exigible a los afiliados al respectivo sindicato. El TST estableció que la Constitución, en sus artículos 5, XX, 8, y V, garantiza el derecho de libre asociación y sindicalización; no está en conformidad con esta libertad toda cláusula de un acuerdo, convenio colectivo o sentencia normativa que obligue a los trabajadores no sindicalizados al pago de una contribución en favor de una organización sindical a título de tasa para custodia del sistema confederativo, asistencia o fortalecimiento sindical y otras de la misma especie; son nulas las disposiciones que no cumplan tal restricción y los montos descontados de manera irregular son pasibles de devolución.
- 325.** Añade el MPT que después de varias reuniones con los representantes de las organizaciones sindicales y a pesar de la jurisprudencia favorable a la actuación del MPT en contra del cobro de la contribución asistencial a los trabajadores no afiliados a un sindicato, la CONALIS en la reunión de fecha 5 de mayo de 2010 deliberó sobre el tema y aprobó la orientación núm. 3 que dispone lo siguiente: es posible el cobro de la contribución asistencial por la negociación a los trabajadores, afiliados o no, siempre que haya sido aprobada en asamblea general convocada a tal fin, con amplia divulgación, garantizada la participación de los afiliados y no afiliados, realizada en un local y horario que facilite la presencia de los trabajadores, y siempre que se garantice el derecho de oponerse, manifestado ante el sindicato por cualquier medio de comunicación y se hayan observado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, inclusive en lo que respecta al plazo para el ejercicio de oponerse al valor de la contribución.
- 326.** Según el MPT, al adoptarse esta orientación se privilegió el deseo del movimiento sindical y se tuvo en cuenta la necesidad de una aproximación institucional, a pesar de la total falta de respaldo de la jurisprudencia de los tribunales antes mencionados. Esta decisión fue considerada satisfactoria en el ámbito sindical, lo que parecía indicar que resolvería la tensión ocasionada por la actuación del MPT que iba en el sentido de la jurisprudencia en cuestión. Se esperaba también que la orientación del MPT pudiese provocar un nuevo debate en los tribunales del trabajo para rever la jurisprudencia sobre la contribución asistencial de los trabajadores no afiliados a los sindicatos.
- 327.** Informa el MPT que entretanto creció entre los procuradores una resistencia con la posición adoptada y surgieron duras críticas hacia la orientación que había sido aprobada. Se resumen las críticas de la siguiente manera: *a)* el cobro abusivo de la contribución a los trabajadores no afiliados a los sindicatos, sin garantizarse el derecho efectivo a oponerse; *b)* la existencia de una contribución obligatoria a los trabajadores, independientemente de su afiliación; *c)* la ausencia de todo rendimiento de cuentas por parte de los sindicatos, a pesar de la naturaleza pública de la contribución; *d)* el debilitamiento de la actuación del MPT para impedir los abusos, y *e)* la falta de iniciativa de la justicia del trabajo para modificar la jurisprudencia. Asimismo, el movimiento sindical comenzó a utilizar la orientación núm. 3 contra la actuación de los procuradores, lo que aumentó aún más la tensión. Esto provocó la necesidad de revisarla y, el 16 de agosto de 2011 después de una amplia discusión y consulta a la mayoría de los procuradores, se decidió cancelar la orientación núm. 3. A pesar de todo el esfuerzo de la CONALIS para establecer una posición intermedia con el propósito de resolver la tensión con el movimiento sindical en la materia, no se obtuvo el resultado previsto.
- 328.** El MPT manifiesta que de todo lo ocurrido es posible enumerar algunas constataciones en relación con el tema: 1) el diálogo entre el MPT y el movimiento sindical debe ser constante; 2) ya se advirtió e informó al movimiento sindical de las dificultades para

adoptar una posición en relación con la contribución asistencial si no se modifican la legislación y la jurisprudencia al respecto; 3) en el marco de ese diálogo se indicó que si no se modifica el sistema de organización sindical del Brasil, difícilmente se aceptará el cobro de la contribución asistencial a los trabajadores no afiliados a los sindicatos, a menos que se cuente con una autorización expresa de esos trabajadores, y 4) la modificación del sistema de organización sindical del Brasil implica la ratificación del Convenio núm. 87, la adopción de legislación que establezca criterios de representatividad sindical que otorgue beneficios a las organizaciones más representativas y dé un mecanismo de financiamiento sindical de carácter privado, en el que el trabajador no afiliado a un sindicato pueda contribuir voluntariamente para beneficiarse de la acción sindical y de las condiciones de trabajo establecidas en la negociación colectiva.

- 329.** Añade el MPT que además de las discusiones que se realizan para fortalecer el movimiento sindical se creó el programa 200 que prevé la adopción de medidas para establecer la representación de los trabajadores en las empresas con más de 200 trabajadores, tal como lo dispone la Constitución en su artículo 11. Hasta el momento son pocas las empresas que garantizan la representación de los trabajadores y no ha habido un gran empeño por parte del movimiento sindical para hacer efectiva esta disposición constitucional, que es un derecho fundamental de todos los trabajadores urbanos y rurales. Se espera que la aplicación de este programa contribuya a aumentar la representatividad sindical y a perfeccionar el sistema, hasta que sean adoptadas las reformas estructurales. La representación de los trabajadores implica una importante garantía para impedir, entre otras, las prácticas antisindicales, el acoso moral y sexual y la discriminación. Por último, el MPT reafirma que continúa dispuesto a mantener siempre abierto el canal de comunicación entre la CONALIS y el movimiento sindical para actuar de manera conjunta en la obtención de mejores condiciones de trabajo y contra los abusos y acciones que violen los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico del Brasil, especialmente en la Constitución y en los convenios de la OIT.

C. Conclusiones del Comité

- 330.** *El Comité recuerda que al examinar este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2011, el Comité pidió 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 (CONALIS) del Ministerio Público del Trabajo (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).*
- 331.** *El Comité toma nota de que el Gobierno envía una comunicación del MPT sobre esta cuestión en la que informa que: 1) la CONALIS realizó numerosas reuniones con las organizaciones sindicales para tratar diversos temas, entre ellos el cobro a los afiliados y a los no afiliados de las cotizaciones previstas en los acuerdos y convenios colectivos; 2) el artículo 83, IV, de la ley complementaria núm. 75 de 20 de mayo de 1993, prevé como competencia del MPT proponer por medio de una acción de amparo las acciones pertinentes para la declaración de nulidad de la cláusula de un contrato, acuerdo o convenio colectivo que viole las libertades individuales o colectivas o los derechos individuales inalienables de los trabajadores; 3) el Supremo Tribunal Federal (STF) afirmó expresamente la constitucionalidad de la disposición citada y la jurisprudencia del STF y del Tribunal Superior del Trabajo (TST) no admite el cobro de este tipo de contribuciones; 4) la Constitución del Brasil garantiza en su artículo 8 la libertad sindical positiva y también consagra la libertad sindical negativa al establecer que ninguna persona estará obligada a afiliarse o a mantener su afiliación a un sindicato; 5) la CONALIS deliberó sobre el tema y aprobó la orientación núm. 3 que dispuso que es posible el cobro de la contribución asistencial por la negociación a los trabajadores,*

afiliados o no, siempre que haya sido aprobada en asamblea general convocada a tal fin, con amplia divulgación, garantizada la participación de los afiliados y no afiliados, realizada en un local y horario que facilite la presencia de los trabajadores, y siempre que se garantice el derecho de oponerse, manifestado ante el sindicato por cualquier medio de comunicación y se hayan observado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, inclusive en lo que respecta al plazo para el ejercicio de oponerse al valor de la contribución; 6) esta orientación núm. 3 fue muy criticada dentro del MPT y el 16 de agosto de 2011, después de una amplia discusión y consulta a la mayoría de los procuradores, se decidió cancelarla; 7) el diálogo entre el MPT y el movimiento sindical debe ser constante y ya se advirtió e informó al movimiento sindical de las dificultades para adoptar una posición en relación con la contribución asistencial si no se modifican la legislación y la jurisprudencia al respecto; 8) en el marco de ese diálogo se indicó que si no se modifica el sistema de organización sindical del Brasil, difícilmente se aceptará el cobro de la contribución asistencial a los trabajadores no afiliados a los sindicatos, a menos que se cuente con una autorización expresa de esos trabajadores, y 9) la modificación del sistema de organización sindical del Brasil implica la ratificación del Convenio núm. 87, la adopción de legislación que establezca criterios de representatividad sindical que otorgue beneficios a las organizaciones más representativas y de un mecanismo de financiamiento sindical de carácter privado, en el que el trabajador no afiliado a un sindicato pueda contribuir voluntariamente para beneficiarse de la acción sindical y de las condiciones de trabajo establecidas en la negociación colectiva.

- 332.** En primer lugar, el Comité toma nota con interés de las iniciativas tomadas por la CONALIS del MPT para promover y mantener un diálogo con el movimiento sindical en relación con la cuestión del cobro de una contribución asistencial a los trabajadores no afiliados a los sindicatos que se benefician de un convenio colectivo. Teniendo en cuenta que, tal como lo señala el MPT, las disposiciones legislativas en la materia y la jurisprudencia del STF y del TST que no admite el cobro de este tipo de cotizaciones provoca tensión en el movimiento sindical, el Comité confía en que el diálogo iniciado por la CONALIS con el movimiento sindical continuará y en dicho contexto se tendrá en cuenta lo manifestado por el Comité al examinar este caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 316 y 317]. Concretamente: «el Comité recuerda que se ha pronunciado en numerosas ocasiones en relación con las cláusulas de seguridad sindical, incluidas aquellas que prevén cuotas de solidaridad para los trabajadores no afiliados a los sindicatos firmantes de un convenio colectivo. Al tratar esta cuestión, el Comité se ha inspirado de los debates que tuvieron lugar en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo cuando se adoptó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En dicha ocasión, la Comisión de Relaciones de Trabajo de la Conferencia, teniendo en cuenta el debate que había tenido lugar en su seno sobre la cuestión de las cláusulas de seguridad sindical, acordó finalmente reconocer que el Convenio no debería interpretarse en el sentido de que autoriza o prohíbe las cláusulas de seguridad sindical y que estas cuestiones deben resolverse de acuerdo con la reglamentación y la práctica nacionales [véase 281.º informe del Comité, caso núm. 1579 (Perú), párrafo 64, donde se citan las Actas de las sesiones, Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 32.ª reunión, 1949, páginas 450 y 451]. Teniendo en cuenta esta declaración, el Comité estima que los problemas relacionados con las cláusulas de seguridad sindical deben resolverse a nivel nacional, de acuerdo con la práctica y el sistema de relaciones laborales de cada país. En otros términos, tanto aquellas situaciones en que las cláusulas de seguridad sindical están autorizadas como aquellas en que están prohibidas, se pueden considerar conformes con los principios y normas de la OIT en materia de libertad sindical [véase 284.º informe, caso núm. 1611 (Venezuela), párrafos 337 a 339]. En cuanto a la cuestión de las deducciones salariales previstas en un convenio colectivo aplicables a los trabajadores no afiliados que se benefician de la gestión del sindicato, el Comité recuerda una vez más que cuando una legislación acepta

cláusulas de seguridad sindical como la deducción de cuotas sindicales a no afiliados que se benefician de la contratación colectiva, tales cláusulas sólo deberían hacerse efectivas a través de los convenios colectivos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 480]». El Comité recuerda nuevamente al Gobierno 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.

- 333.** El Comité recuerda que cuando examinó este caso en su reunión de noviembre de 2011 pidió 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 le urgíó a que inicie un diálogo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas al respecto. El Comité también pidió a las organizaciones querellantes que comuniquen mayores informaciones y ejemplos sobre sus alegatos. El Comité lamenta que ni el Gobierno ni las organizaciones querellantes hayan enviado sus observaciones al respecto y en estas circunstancias no proseguirá con el examen de este alegato.

Recomendaciones del Comité

- 334.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) **el Comité confía en que el diálogo iniciado por la CONALIS del MPT con el movimiento sindical en relación con la cuestión del cobro de una contribución asistencial a los trabajadores no afiliados a los sindicatos que se benefician de un convenio colectivo continuará y que en dicho contexto tendrán en cuenta los principios del Comité en la materia. El Comité recuerda nuevamente al Gobierno 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, y**
 - b) **el Comité invita una vez más al Gobierno a que considere tomar las medidas necesarias para ratificar el Convenio núm. 87.**

CASO NÚM. 2821

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno del Canadá
presentada por
la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN)**

Alegatos: la organización querellante alega la violación de los derechos de negociación colectiva de los 6.500 trabajadores representados por el Sindicato de funcionarios penitenciarios del Canadá-CSN (UCCO-SACC-CSN)

335. La queja figura en una comunicación de la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN), de fecha 6 de octubre de 2010. La CSN presentó nuevos alegatos por comunicación de fecha 22 de diciembre de 2010.
336. El Gobierno federal envió sus observaciones por comunicación de fecha 30 de septiembre de 2011.
337. El Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). No 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) ni el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

338. En sus comunicaciones de 6 de octubre y de 22 de diciembre de 2010, la CSN presenta una queja relativa a los artículos 16 a 34 y 56 a 65 de la Ley sobre el Control de los Gastos (parte 10 de la Ley de Ejecución del Presupuesto de 2009, L.C. 2009, capítulo 2, artículo 393, en adelante «la LCG»), así como al artículo 113 de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (L.C. 2003, capítulo 22, en adelante «la LRTAP»).
339. La organización querellante alega que el Gobierno, al promulgar estas leyes, ha incumplido sus obligaciones con respecto a los 6.500 trabajadores representados por el UCCO-SACC-CSN, ya que no ha garantizado la libertad sindical consagrada en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y los Convenios núms. 87, 98, 151 y 154. Estas disposiciones legislativas constituyen igualmente una violación de las obligaciones contraídas por el Canadá con arreglo al derecho internacional consuetudinario en materia de libertad sindical, que incluye como componente esencial el derecho a negociar libremente las condiciones de trabajo con el empleador. Las principales disposiciones de las leyes a las que se refieren la organización querellante y el Gobierno se adjuntan como anexo al presente documento.
340. La CSN es una organización sindical fundada en 1921 que agrupa a más de 2.500 sindicatos, los cuales representan a más de 300.000 trabajadores de todo el territorio de Quebec y del Canadá. Estos sindicatos están agrupados en nueve federaciones sindicales según su sector de actividad, y entre ellos figura el UCCO-SACC-CSN. El UCCO-SACC-CSN está acreditado para representar a más de 6.500 trabajadores contemplados en la LRTAP, quienes son precisamente los trabajadores a los que hace

referencia la presente queja. Estos 6.500 trabajadores son funcionarios de los servicios penitenciarios del Canadá y desempeñan importantes funciones en el ámbito penitenciario para la protección de los canadienses. El UCCO-SACC-CSN es el agente de negociación que representa a estos empleados, que están diseminados en 58 establecimientos de todo el Canadá y cuyo empleador, a efectos de las negociaciones colectivas, es el Consejo del Tesoro del Canadá.

341. La organización querellante indica que el 6 de octubre de 2010 presentó un recurso ante el Tribunal Superior de Quebec para que declarara inconstitucionales respecto de la libertad sindical las disposiciones vejatorias descritas en la presente queja. Según la organización querellante, es plenamente oportuno que el Comité examine esta queja en esta fase, habida cuenta de que puede hacerlo en virtud de sus procedimientos y su jurisprudencia y de que ello será útil para que en el Canadá se tomen en consideración los problemas planteados. La organización querellante subraya que, a lo largo de los años, el derecho internacional y en particular el derecho internacional del trabajo ha adquirido una importancia considerable para los tribunales canadienses.
342. La organización querellante indica que, el 26 de junio de 2006, el Consejo del Tesoro del Canadá y el UCCO-SACC-CSN firmaron un convenio colectivo para el período 2006-2010, cuya fecha de vencimiento era el 31 de mayo de 2010. El convenio colectivo fue resultado de una negociación anterior. En el anexo A del convenio colectivo se preveían aumentos salariales anuales, que habían de hacerse efectivos el 1.º de junio de 2006, el 1.º de junio de 2007, el 1.º de junio de 2008 y el 1.º de junio de 2009. Esto constituía un elemento importante de las condiciones de trabajo acordadas entre las partes.
343. Ahora bien, la LCG, que entró en vigor el 12 de marzo de 2009, modifica el convenio colectivo imponiendo un límite máximo a las tasas de los salarios y a las demás remuneraciones pagaderas correspondientes a todo período de pago de doce meses que comience entre el inicio del ejercicio 2006-2007 y el final del ejercicio 2010-2011 (artículos 16 y 19 de la LCG, que tratan de los convenios colectivos firmados antes del 8 de diciembre de 2008). La LCG invalida retroactivamente todas las cláusulas de los convenios colectivos en vigor que son incompatibles con sus disposiciones (artículos 56 a 65 de la LCG). Además, el artículo 64 de la LCG obliga a todos los empleados que, en virtud de su convenio colectivo, hayan percibido un salario o cualquier otra remuneración superior al límite máximo establecido por la ley, a reembolsar al Gobierno dichas sumas; el Gobierno puede recuperar las sumas por deducción salarial. Por otro lado, durante el período de control, la LCG prohíbe la negociación de aumentos salariales o de otras remuneraciones que excedan los límites máximos fijados por la ley, así como toda reestructuración de las tasas de los salarios y todo aumento de la remuneración adicional (artículos 23 a 29 de la LCG). El «período de control» se extiende del 1.º de abril de 2006 al 31 de marzo de 2011 (artículo 2 de la LCG). El convenio colectivo venció el 31 de mayo de 2010, y el UCCO-SACC-CSN debía negociar un nuevo convenio colectivo con el Consejo del Tesoro a partir de ese momento.
344. Por su parte, la LRTAP es aplicable a las negociaciones colectivas entre el UCCO-SACC-CSN y el Consejo del Tesoro del Canadá. Según la organización querellante, el artículo 113 de la LRTAP limita de forma radical la capacidad del UCCO-SACC-CSN de emprender y llevar a cabo negociaciones sobre gran parte de las condiciones de trabajo que afectan a sus afiliados. Principalmente, esta disposición establece que queda excluida del ámbito de la negociación toda condición de trabajo o empleo que, incluso indirectamente, suponga la modificación de una ley federal vigente o la adopción de otra nueva. Además, también en virtud del artículo 113 de la LRTAP, toda condición de empleo establecida o que podría establecerse en el futuro en el marco de la Ley sobre el Empleo en la Administración Pública («LEAP»), la Ley de Pensiones en la Administración Pública («LPAP») o la Ley sobre la Indemnización de los Funcionarios del

Estado («LIFE») queda excluida del ámbito de negociación, incluso cuando la condición de empleo de que se trate no interfiera actualmente en ninguna de estas leyes. Así, toda condición de empleo que se inscriba en el ámbito de aplicación actual o posible de estas leyes está excluida de toda posibilidad de negociación; ahora bien, estas tres leyes se refieren a condiciones de trabajo fundamentales para los trabajadores estatales.

345. La LEAP enuncia los principios y las condiciones de contratación y nombramiento del personal de la administración pública. Así pues, contiene disposiciones relativas a los criterios de selección, los métodos de evaluación, las prioridades de contratación y el proceso de nombramiento de los funcionarios. También establece el derecho de cambio del empleador, la entrada en vigor del nombramiento, la duración de las funciones, la tasa de remuneración en el momento del nombramiento, la duración del período de prueba y el derecho de despido durante dicho período. Determina también las normas sobre la disponibilidad del personal, así como los derechos de recurso en materia de nombramiento. Esta ley fija también los límites de las actividades políticas de los funcionarios. Por otro lado, en virtud de la LEAP se han adoptado numerosos reglamentos que ponen de manifiesto el amplio alcance de su ámbito de aplicación, a saber: el reglamento relativo a las actividades políticas; el reglamento que define el término «promoción»; el reglamento sobre el empleo en la administración pública; el reglamento que fija el período de prueba y el plazo de preaviso en caso de despido durante el período de prueba; el reglamento relativo al programa de contratación de estudiantes; el reglamento sobre los programas de equidad en materia de empleo; el reglamento sobre el trabajo a tiempo parcial en la administración pública. La LPAP establece el régimen de jubilación aplicable a los trabajadores de la administración pública federal, incluidos los funcionarios penitenciarios a quienes representa el UCCO-SACC-CSN. Por otro lado, el artículo 24 de la LPAP enuncia ciertas normas específicas para el Servicio Penitenciario del Canadá. La LPAP regula todas las cuestiones relativas al sistema de pensiones, concretamente las personas que deben contribuir a él, el servicio que da derecho a una pensión, las opciones, las prestaciones, los pagos a los sobrevivientes, a los hijos y a otros beneficiarios, las prestaciones mínimas, los pagos por invalidez, los exámenes médicos, los acuerdos de traslado y la cesión de servicio, entre otras. La LIFE establece el régimen de accidentes del trabajo y de indemnización en caso de lesiones profesionales aplicable a los trabajadores del Estado federal.

346. Por último, la organización querellante subraya que la LCG y el artículo 113 de la LRTAP se adoptaron en ausencia total de consultas y sin tener en cuenta la libertad fundamental de sindicación. En lo que respecta a la LCG, el sindicato añade que el poder legislativo no se dirigió en ningún momento al sindicato para discutir medidas alternativas. En particular, pero sin limitar la generalidad de lo que precede, la situación del presente caso contraviene el principio establecido en el artículo 8 del Convenio núm. 151, según el cual las diferencias entre las partes deben resolverse por negociación o por un procedimiento que inspire confianza a las partes interesadas. Claramente esto no sucedió en el presente caso, ya que el Gobierno del Canadá adoptó disposiciones legislativas retroactivas para modificar convenios colectivos libremente negociados y exigir el reembolso por parte de los empleados afectados de sumas que ya habían percibido y que superaban los límites máximos establecidos por dichas leyes. Por otro lado, debido al efecto combinado de la LCG y del artículo 113 de la LRTAP, el Gobierno del Canadá contravino el espíritu mismo y los términos del Convenio núm. 154. De forma más específica, el Canadá ha violado el artículo 7 del Convenio, que hace referencia a las condiciones previas, así como el artículo 5, párrafo 2, a), que establece que todas las categorías de trabajadores deben poder negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.

347. Según la organización querellante, la situación descrita más arriba supone una violación de la libertad sindical protegida por la Constitución del Canadá y establecida por la sentencia dictada en la causa *Asociación de Negociación Colectiva del Subsector de Servicios de*

Salud y Apoyo c. Columbia Británica [2007] 2 R.C.S. 391. En esta sentencia, el Tribunal Supremo del Canadá redefinió enteramente el alcance que cabe reconocer a la libertad sindical a nivel interno en el Canadá e inició la armonización del derecho interno canadiense con el derecho internacional.

348. También según la organización querellante, la situación expuesta no constituye de ningún modo una restricción aceptable que pueda imponerse temporalmente a la libre negociación colectiva. Según la organización querellante, esta conclusión se ve respaldada por numerosos precedentes relativos al Canadá en la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical.
349. La organización querellante subraya en particular el caso núm. 1859, en el que el Comité examinó un asunto que contenía elementos parecidos al presente caso. En ese asunto, las organizaciones querellantes reprochaban al Gobierno del Canadá que hubiera adoptado la Ley de Financiación de 1995 (proyecto de ley C-76), que suprimía por tres años el derecho de los agentes de negociación a negociar disposiciones relativas a la seguridad del empleo. Ahora bien, ésta es precisamente una de las repercusiones de la Ley sobre el Control de los Gastos de 2009 para los trabajadores representados por el UCCO-SACC-CSN. Esta situación fue reprobada por el Comité, que indicó: «En primer lugar, el Comité toma nota de las indicaciones facilitadas por el Gobierno, según el cual para efectuar las reducciones del personal de la función pública, a fin de reabsorber el déficit presupuestario, resulta necesario contar con disposiciones más flexibles sobre la seguridad en el empleo en relación con los empleados declarados ‘prescindibles’ durante el período de tres años comprendido entre 1995 y 1998. A este respecto, el Gobierno ha recordado el doble papel que desempeña en su calidad de empleador, por una parte, y como responsable estatal del bienestar de la población considerada en su totalidad, por otra. En efecto, el Comité toma enteramente en cuenta las graves dificultades financieras y presupuestarias que deben afrontar los gobiernos, sobre todo en períodos de estancamiento económico general y prolongado. Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, el Comité considera que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias.» [Véase 306.º informe, párrafo 238]. En este sentido, la organización querellante indica que, en el presente caso, no se ha producido nunca un «estancamiento económico general y prolongado» en el Canadá y que simplemente el Gobierno no ha realizado consulta alguna antes de adoptar las medidas legislativas vejatorias.
350. En resumen, la organización querellante no puede dejar de constatar que los deseos del Comité en materia de negociación colectiva en la administración pública no han sido cumplidos en modo alguno por el Canadá ya que se presenta una nueva queja.

B. Respuesta del Gobierno

351. En su comunicación de 30 de septiembre de 2011, el Gobierno refuta los alegatos de la CSN. En primer lugar, el Gobierno niega que las disposiciones de la LCG y del artículo 113 de la LRTAP violen el derecho interno canadiense y, en particular, el artículo 2, d) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, que protege la libertad sindical. El Gobierno indica que el Tribunal Superior de Quebec se pronunciará sobre la cuestión en el asunto *Sindicato de Funcionarios Penitenciarios del Canadá – CSN y Pierre Mallette c. Fiscal General del Canadá*. Así, el Gobierno solicita al Comité que espere a la finalización del procedimiento interno para examinar esta queja. Los desafíos que plantean estas cuestiones son nuevos y muy complejos, y se espera contar con el testimonio de

numerosos testigos ordinarios y de siete testigos expertos (cuatro testigos expertos serán presentados por el Canadá, mientras que la organización querellante convocará al parecer a otros tres). La audiencia podría celebrarse razonablemente a finales de 2012 o principios de 2013.

352. Por otro lado, el Gobierno subraya que el Comité sólo puede admitir los alegatos si la organización querellante está directamente interesada en la cuestión, y se refiere a tal efecto al párrafo 31 del anexo I de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, quinta edición, 2006. Así, según el Gobierno, determinados alegatos no deberían admitirse, dado que hacen referencia a disposiciones de la LCG que no han incidido directamente en la situación de la organización querellante y de los miembros de la unidad de negociación que representa. Se trata de los alegatos referentes a los artículos 23, 26 y 29, 30 a 34, 62 y 64, a los artículos 18, 20, 22, 25, 28 y 59 a 61, y a los artículos 63 y 65 de la LCG.

Ley sobre el Control de los Gastos («LCG»)

353. A continuación, el Gobierno indica que la crisis económica mundial de 2008 y 2009 tuvo un impacto imprevisto y significativo en la economía canadiense y en la situación financiera del Gobierno del Canadá. A este respecto, el Gobierno describe ampliamente la situación económica a la que el Gobierno debía hacer frente. En otoño de 2008, la situación se estaba degradando rápidamente y se tenían que tomar medidas urgentes para sostener la economía y contribuir a restablecer el equilibrio presupuestario y la viabilidad presupuestaria a medio y largo plazo. La limitación del crecimiento de los salarios fue una de las numerosas medidas adoptadas para garantizar que el Canadá pudiera salir de la crisis de una forma financieramente responsable.
354. El Gobierno indica que actuó de conformidad con la libertad sindical al dar prioridad a la negociación colectiva como medio de abordar el impacto de la crisis y lograr esos objetivos en un plazo breve a fin de adoptar medidas. En octubre de 2008, el Canadá contempló varias formas de controlar el crecimiento de los costos ligados a la remuneración, a saber: i) reducir o limitar el crecimiento del número de empleados: congelar las contrataciones, no sustituir a los trabajadores que se jubilaban o despedir a empleados ofreciéndoles indemnizaciones por cese en el servicio; ii) suspender o limitar el crecimiento de los salarios: suspender toda modificación de las escalas salariales, suspender toda promoción y reclasificación de los puestos; iii) reducir los salarios o congelar o limitar los aumentos de salario. Tras examinar las distintas posibilidades, se decidió que el establecimiento de un límite máximo temporal para los aumentos salariales en el sector público permitiría alcanzar los objetivos de la forma menos intrusiva posible, habida cuenta de la urgencia de la situación. Por otro lado, contrariamente a una reducción o congelación salarial, se consideró que un aumento salarial limitado podría alcanzarse mediante negociación colectiva. Así, en octubre y noviembre de 2008, la Secretaría del Consejo del Tesoro contactó con cada uno de los 17 agentes de negociación que representaban a las 27 unidades de negociación de la administración pública central, independientemente de que estuviesen en período de negociaciones, de que estuviesen a la espera de un arbitraje o, como en el caso de la unidad del UCCO-SACC-CSN, de que ya existiese un convenio colectivo en vigor en ese momento. El Consejo del Tesoro se reunió igualmente con los representantes de la secretaría de los demás empleadores del sector público federal, como los jefes de las empresas estatales y de los distintos organismos, para animarles a que se pusieran en contacto con sus respectivos agentes de negociación y a que intentasen llegar a acuerdos dentro de los parámetros fijados por el Gobierno. Antes de diciembre de 2008 se suscribieron convenios colectivos que abarcaban a cerca del 70 por ciento de los trabajadores sindicados de la administración pública central. Aunque se celebraron discusiones entre el Gobierno y la organización querellante, en particular respecto de posibles concesiones, como el otorgamiento de tiempo adicional a cambio de

una reducción del aumento salarial habida cuenta de la difícil situación económica, no se pudo alcanzar ningún acuerdo con la organización querellante.

355. Más tarde se establecieron límites temporales por vía legislativa, en el marco de la ley presupuestaria federal adoptada por el Parlamento del Canadá el 12 de marzo de 2009. La LCD fue aprobada, de forma excepcional, como medida temporal para lograr los objetivos urgentes del Gobierno, protegiendo al mismo tiempo el nivel de vida de los trabajadores. Para salir de la crisis de manera fiscalmente responsable, los objetivos políticos de ese momento eran de tres tipos: 1) ayudar a reducir la presión creciente sobre los salarios del sector privado; 2) ejercer liderazgo demostrando contención y respeto del dinero público; y 3) administrar los costos salariales en el sector público de una forma apropiada y previsible que permita asegurar una cierta perennidad de las finanzas.
356. La LCG permitió preservar el nivel de vida de los trabajadores estableciendo un límite máximo para los aumentos salariales en lugar de congelar los salarios o reducir los puestos de trabajo. Los afiliados al UCCO-SACC-CSN tuvieron una tasa de aumento salarial superior a la tasa de inflación durante el período de junio de 2009 a mayo de 2010 (el Gobierno subraya que, en ese mismo período, la tasa de inflación se situaba en el 1,4 por ciento según el Índice de Precios al Consumo del Canadá). La LCG redujo el aumento salarial de los afiliados al UCCO-SACC-CSN del 2 al 1,5 por ciento, y los límites máximos impuestos se mantuvieron durante una parte de la siguiente ronda de negociaciones.
357. Por otro lado, el Gobierno indica que, al aplicarse tanto a los empleados sindicados como a los no sindicados, la LCG no iba dirigida al sector sindicado. Además, las medidas restrictivas se aplicaron de forma equitativa en todo el sector público, evitándose que un grupo particular de empleados, incluidos aquellos que habían negociado aumentos salariales conformes con la situación financiera del Canadá en otoño de 2008 e invierno de 2009, quedara en una situación de desventaja con respecto a los demás.
358. La organización querellante ha podido seguir ejerciendo sus actividades, incluida la negociación colectiva. En efecto, la LCG prevé específicamente el mantenimiento del derecho a la negociación colectiva en virtud de la LRTAP (artículo 6). El Gobierno indica que se han celebrado negociaciones acerca de las condiciones de trabajo fundamentales (vacaciones, tiempo de trabajo, desarrollo profesional, proceso de evaluación del rendimiento). Asimismo señala que la ley no tenía como objetivo menoscabar el derecho de huelga (artículo 7), impedir la introducción de modificaciones mediante un acuerdo escrito o mediante las disposiciones de un convenio colectivo o de una decisión (artículo 8), ni impedir que los agentes de negociación y los empleadores trabajen para mejorar conjuntamente el medio ambiente de trabajo bajo los auspicios del Consejo Nacional Mixto (artículo 9); y que la ley no menoscaba el derecho de los empleados a los cambios de escalón, a los aumentos basados en el mérito o en el rendimiento, a los aumentos dentro de las bandas salariales, a las primas de productividad o a otras formas de remuneración parecidas (sin que se aumenten los montos o las tasas de toda remuneración adicional aplicable) (artículo 10). Por otro lado, en la práctica, el Gobierno indica que la organización querellante, en el momento de enviar su respuesta, estaba negociando un nuevo acuerdo tras la expiración del acuerdo precedente en mayo de 2010. Se negociaron numerosas cuestiones, como los permisos, la atribución de horas suplementarias, el acompañamiento de los reclusos, la disciplina, las horas de trabajo, las vacaciones pagadas, el procedimiento de queja y el período de vigencia del acuerdo. La LCG tampoco tuvo un impacto en la capacidad de la organización querellante para consultar cuestiones de interés común a la Dirección del Servicio Penitenciario del Canadá. Por ejemplo, durante el período abarcado por la LCG se celebraron varias reuniones de ámbito nacional entre empleadores y sindicatos, en las que la organización querellante y el equipo del Servicio Penitenciario del Canadá abordaron diversas cuestiones como los traslados, las búsquedas

y un sistema de paso. Estas reuniones se celebraron concretamente en junio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2010, así como en febrero de 2011.

359. Por último, el Gobierno niega categóricamente que la organización querellante no hubiera sido consultada en el marco de la adopción de la LCG. En primer lugar, tal y como se indica más arriba, el Gobierno intentó negociar un acuerdo con la organización querellante, sin que dicho acuerdo llegara a alcanzarse. Posteriormente, en febrero de 2009, la Ley de Ejecución del Presupuesto de 2009, incluida la LCG, fue objeto de examen por una comisión parlamentaria, a saber, la Comisión Permanente de Finanzas de la Cámara de los Comunes. Numerosos agentes de negociación del sector público federal, entre ellos la organización querellante, tuvieron la ocasión de expresarse libremente y de hacer valer sus puntos de vista directamente ante el legislador.

Ley sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (LRTAP)

360. De forma general, el Gobierno precisa que el Consejo del Tesoro del Canadá es un comité de ministros federales. Es el empleador de la administración pública central del Gobierno federal. La administración pública central se compone de departamentos y de otras partes de la administración pública federal que figuran en los anexos I y IV de la Ley sobre la Gestión de las Finanzas Públicas, entre ellas el Servicio Penitenciario del Canadá. El Servicio Penitenciario del Canadá depende del Ministro de Seguridad Pública. Según el Gobierno, los afiliados al UCCO-SACC-CSN son personas empleadas por la administración pública en los términos del Convenio núm. 151. Son también funcionarios adscritos a la administración del Estado. Como tales, quedan excluidos de la aplicación del Convenio núm. 98.
361. El Gobierno explica en primer lugar que el artículo 113 reconoce el principio fundamental de la Constitución canadiense de que sólo el Parlamento del Canadá puede redactar leyes en la jurisdicción federal y de que la modificación de la legislación debe ser formulada por el Parlamento. Así, las partes en la negociación colectiva no pueden contravenir las disposiciones legislativas en vigor por vía contractual y no pueden obligar al Parlamento del Canadá, que es responsable ante el electorado canadiense, a modificar una ley o a promulgar otra nueva. El Gobierno recuerda que tanto el mandato del Comité de Libertad Sindical como los convenios de la OIT prevén que la negociación colectiva funcione en un marco legislativo. El Comité es competente para determinar si la legislación o un proyecto de ley es conforme con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva enunciados en los convenios. El artículo 8 del Convenio núm. 87 prevé que: «[a]l ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad». Asimismo, el derecho interno canadiense reconoce que las relaciones de trabajo funcionan dentro de los límites de la ley, que con frecuencia sirven para proteger y mantener el proceso de negociación o la protección de los derechos humanos de los trabajadores. Este principio fue reconocido por el Tribunal Supremo del Canadá en la causa *Canadá (Comisión de Derechos Humanos) c. Canadian Airlines International Ltd.* Por consiguiente, el Gobierno considera que el reconocimiento, en el artículo 113 de la LRTAP, de que las partes en la negociación colectiva no pueden infringir las disposiciones legislativas en vigor por vía contractual en lo que respecta a las modalidades y condiciones de empleo que precisan la aprobación de leyes o la modificación de las ya existentes no constituye en sí mismo una violación de la libertad sindical.
362. El artículo 113 de la LRTAP excluye específicamente del ámbito de aplicación de la negociación colectiva una condición de trabajo que se haya establecido o que podría establecerse en el marco de las tres leyes del Parlamento siguientes: la LEAP, que trata de

la dotación de personal en la administración pública federal y de las actividades políticas de los funcionarios; la LPAP, que establece el régimen de pensiones de los funcionarios; y la LIFE, que establece el régimen de accidentes de trabajo y de indemnización en caso de lesiones profesionales aplicable a los empleados del Estado.

363. En su forma legal actual, la negociación colectiva se introdujo en la administración pública federal en 1967, con la promulgación de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública. La promulgación de esta ley fue precedida de consultas exhaustivas y de un informe escrito (el informe Heeney) elaborado por la Comisión Preparatoria de las Negociaciones Colectivas en la Administración Pública, que fue encargado en septiembre de 1963. El informe Heeney, terminado en 1965, recomendaba expresamente que la dotación de personal, la prima de fallecimiento y la indemnización por accidente se siguieran regulando por los regímenes vigentes establecidos por la ley. Por consiguiente, desde el inicio de la negociación colectiva en el marco de esta ley, la estructura de la negociación colectiva en la administración pública federal ha incluido limitaciones deliberadas a la negociación respecto de la LEAP, la LPAP y la LIFE. La reforma de esta ley en 2003 estuvo precedida también por consultas exhaustivas que se extendieron a lo largo de varios años, concretamente con varias asociaciones que representaban los intereses de los funcionarios públicos, entre ellas la que representaba en aquel momento al UCCO-SACC-CSN. En esa ocasión, la organización querellante pudo participar en las discusiones y presentar una memoria al Comité Permanente de operaciones gubernamentales y previsiones presupuestarias de la Cámara de los Comunes en lo que respecta al artículo 113 de la LRTAP.
364. El Gobierno subraya que el Comité de Libertad Sindical determinó una serie de condiciones laborales que podrían ser objeto de negociación colectiva, como: los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, el 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, y la deducción de las cuotas sindicales [véase *Recopilación, op. cit.*, párrafos 913, 914 y 916]. El Gobierno aclara que estas cuestiones son objeto de negociación colectiva en la administración pública federal.
365. Por otro lado, el Gobierno subraya que el alcance de la negociación colectiva no es ilimitado. La negociación colectiva en la administración pública puede someterse a modalidades particulares de aplicación fijadas por la legislación o la práctica nacionales, como prevé el artículo 1 del Convenio núm. 154. Por otro lado, el Gobierno recuerda que el Comité emitió la opinión de que las cuestiones relacionadas esencialmente con la gestión de los asuntos del Gobierno pueden considerarse razonablemente ajenas al ámbito de aplicación de la negociación colectiva. El Gobierno observa también que el Comité declinó su competencia en materia de legislación sobre la seguridad social.
366. En aplicación de los principios antes mencionados, la LEAP, la LPAP y la LIFE quedan excluidas de la negociación colectiva en virtud de la LRTAP por razones de interés público específicas para cada ley, razones que han sido ampliamente descritas por el Gobierno.
367. En lo que respecta a la LPAP, el Gobierno aclara que: i) aunque el plan se rija por leyes, se gestiona con una gran participación de los agentes de negociación, entre ellos la organización querellante; ii) si el régimen de pensiones se negociara y las negociaciones o una sentencia arbitral conllevaran modificaciones al régimen de pensiones, esto podría tener repercusiones imprevistas en la estabilidad financiera del Canadá. Habida cuenta de la necesidad de un enfoque a largo plazo, sería difícil que un plan regulado por ley respondiera a las exigencias del ciclo de negociación colectiva; iii) el Comité Consultivo sobre las Pensiones constituye un foro en el que el Gobierno puede solicitar las observaciones de los participantes en el régimen y de los jubilados en lo que respecta a su

régimen de pensiones. Está compuesto por 13 miembros: seis miembros que representan a los empleadores, seis miembros que representan a los trabajadores y un miembro nombrado para representar a los jubilados. Este comité examinó numerosas cuestiones en el transcurso de los años, incluidos los pagos a los sobrevivientes, los costos de administración, la comunicación a los afiliados al régimen, los mecanismos de recurso, las tasas de cotización, la jubilación anticipada no reducida para aquellos que cuentan con 35 años de servicio antes de los 55 años, la jubilación y el reempleo; la administración, la gobernanza, los acuerdos de transferencia, las políticas de pensiones e invalidez, el trabajo a tiempo parcial y la jubilación progresiva. Este comité formó subcomités para examinar cuestiones específicas, como la política y la investigación, las comunicaciones, los mecanismos de revisión, la gobernanza y la discapacidad; y iv) la organización querellante y los demás agentes de negociación son consultados en lo que respecta a las modificaciones legislativas al régimen de pensiones.

368. En cuanto a la LEAP, el Gobierno precisa que: i) esta ley crea un organismo independiente, a saber, la Comisión de la Administración Pública (la «Comisión»), para supervisar las condiciones de contratación y nombramiento del personal de la administración pública y sus actividades políticas. La Comisión no es el empleador de los funcionarios ni depende de ningún ministro. Es independiente del Gobierno, de los empleadores y de los agentes de negociación. Esto garantiza que cumpla su mandato de forma imparcial; ii) la negociación de los nombramientos y de las actividades políticas de los funcionarios podría suponer una amenaza para el interés público en una administración pública imparcial basada en el mérito, así como poner en peligro los principios rectores; iii) el Consejo Consultivo de la Comisión de la Administración Pública, creado en 1998 y compuesto por miembros que representan a los agentes de negociación, ministros gubernamentales, la Comisión y el presidente del Consejo de Recursos Humanos constituye un foro donde los agentes de negociación y los empleadores pueden reunirse para examinar cuestiones de interés común y los asuntos relacionados con la LEAP que suscitan preocupación; iv) el artículo 4 de la LEAP prevé que la Comisión debe, previa solicitud al respecto o si considera que las consultas son necesarias o deseables, consultar al empleador o a cualquier organización sindical acreditada como agente de negociación en virtud de la LRTAP acerca de las políticas relativas a la designación y a la revocación de los nombramientos o acerca de los principios que rigen los despidos o las prioridades de nombramiento. La política general del Consejo Consultivo de la Comisión de la Administración Pública alienta firmemente a los ministerios a incluir a representantes sindicales y a empleados no sindicados en la elaboración de su política ministerial sobre el proceso de nombramiento; y v) en la ley se prevén revisiones de la LEAP, y siempre se consulta a los agentes de negociación.

369. En lo que respecta a la LIFE, el Gobierno precisa que: i) instauro el régimen de indemnización en caso de lesiones profesionales aplicable a los trabajadores de la administración pública federal; ii) como se trata de un sistema de recursos estatutarios y administrativos «tomado» de las provincias, toda modificación del programa repercutiría en millones de trabajadores. Por ejemplo, las quejas de los funcionarios federales empleados en la provincia de Ontario son examinadas por la Comisión de Seguridad en el Trabajo y de Seguro de los Accidentes de Trabajo de Ontario; iii) no se trata de una condición de trabajo negociable en el marco de una relación entre un empleador y un agente de negociación, sino más bien de un plan de seguridad social en beneficio de todos los empleados; y iv) incluso si no se trata de una condición de trabajo, la organización querellante goza de plena autonomía para formular sus opiniones y promover los intereses de los miembros de la unidad de negociación en los foros existentes.

370. El Gobierno subraya que concede una gran importancia a la consulta y a la cooperación con los agentes de negociación sobre estas cuestiones de interés común, de conformidad con el artículo 7 de los Convenios núms. 151 y 154 y los principios generales enunciados

por el Comité sobre la consulta con las organizaciones de trabajadores. El Gobierno se refiere a este respecto a la *Recopilación, op. cit.*, párrafo 1067, y al caso núm. 2434 (Colombia) [véase 344.º informe, párrafos 794 y 798].

371. En resumen, el Gobierno indica que el artículo 113, b) de la LRTAP no constituye una violación de la libertad sindical. En primer lugar, los agentes de negociación, entre ellos la organización querellante, disponen de numerosas vías para discutir las cuestiones relativas a la LPAP y la LEAP. Estas vías se utilizaron con éxito para promover y defender los intereses de los afiliados al UCCO-SACC-CSN y para que los agentes de negociación pudieran participar directamente en la elaboración de estas leyes. Por consiguiente, el artículo 113 de la LRTAP está en plena consonancia con la libertad sindical. Según el Gobierno, la libertad sindical prevé que la negociación colectiva se lleve a cabo dentro de los límites de la ley; no exige que cada asunto sea negociado, y permite una flexibilidad en los medios de consulta en la administración pública. Además, las cuestiones abarcadas por la LEAP, la LPAP y la LIFE están correctamente excluidas de la negociación por razones de interés público y son las que están mejor establecidas por el Parlamento del Canadá, que es responsable ante el electorado. Por último, la libertad sindical reconoce que no es apropiado negociar planes de seguridad social como el régimen establecido por la LIFE (el Gobierno se refiere a este respecto al anexo I, párrafo 21, y al párrafo 516 de la *Recopilación*). El ámbito de negociación de estas leyes fue objeto de amplias consultas y discusiones con las organizaciones de trabajadores, incluida la organización querellante.
372. Los afiliados al UCCO-SACC-CSN tienen a su disposición numerosas posibilidades y medios legales para ejercer su derecho a la libertad sindical, además de la negociación colectiva tradicional. Por ejemplo, la organización querellante es miembro del Consejo Nacional Mixto (el «Consejo»). Creado en 1944, el Consejo cuenta actualmente con 18 agentes de negociación, el Consejo del Tesoro y varios empleadores del sector público federal como miembros oficiales. El Consejo es un foro en el que los empleadores y los agentes de negociación participantes pueden compartir información, discutir sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y elaborar directivas que prevean ventajas sociales para los empleados de la administración pública. Las directivas se incorporan a los convenios colectivos de los miembros participantes. Las directivas se refieren a condiciones de empleo como los viajes, las primas al bilingüismo, el transporte, los puestos aislados y las viviendas de los cargos públicos, el reajuste del personal y la seguridad y la salud en el trabajo. El Consejo también se utiliza para discutir acerca de los servicios de salud pública, la atención dental y los regímenes de prestaciones de invalidez.

C. Conclusiones del Comité

373. *El Comité toma nota de que esta queja se refiere a alegatos de injerencia legislativa en el proceso de negociación colectiva en el sector público federal, consistente en: i) la aprobación de la Ley sobre el Control de los Gastos (parte 10 de la Ley de Ejecución del Presupuesto de 2009) («LCG»). Esta ley habría conllevado la modificación del convenio colectivo en vigor para el UCCO-SACC-CSN, ya que impone, en particular de forma retroactiva, un límite máximo a las tasas salariales y a las demás remuneraciones pagaderas para todo período de pago de doce meses que comience entre el inicio del ejercicio 2006-2007 y el final del ejercicio 2011-2012; y ii) la exclusión del ámbito de la negociación colectiva de ciertas condiciones de trabajo en virtud del artículo 113 de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública Federal («LRTAP») (las disposiciones legislativas pertinentes de la LCG y de la LRTAP figuran en el anexo).*
374. *El Comité toma nota de que, el 6 de octubre de 2010, la organización querellante presentó un recurso ante el Tribunal Superior de Quebec para que declarara inconstitucional, en lo que respecta a la libertad sindical, las disposiciones descritas en la presente queja, disposiciones que la organización querellante considera vejatorias, y de que debería*

celebrarse razonablemente una audiencia a finales de 2012 o principios de 2013. En cuanto a la solicitud del Gobierno federal de que el examen completo del caso se aplaze hasta que se resuelva el recurso de inconstitucionalidad presentado por la organización querellante, el Comité desea recordar que, aunque el recurso a las instancias judiciales internas e independientemente de su resultado constituya un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración, el Comité siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso [véase **Recopilación**, op. cit., anexo I, párrafo 30]. Al igual que en el examen del caso núm. 2704 (Canadá) [véase 358.º informe, párrafo 354], el Comité considera que su examen del presente caso basándose en principios arraigados puede resultar de ayuda cuando estas cuestiones se examinen en el plano nacional. Con este espíritu, el Comité procederá a examinar los puntos substanciales planteados en este caso.

Ley sobre el Control de los Gastos («LCG»)

- 375.** El Comité toma nota de que el Gobierno aduce que ciertos alegatos relativos a esta ley no deberían ser considerados admisibles por el Comité, ya que hacen referencia a disposiciones de la LCG que no han repercutido directamente en la situación de la organización querellante y de los miembros de la unidad de negociación que representa. El Gobierno se refiere a este respecto al párrafo 31 del anexo I de la **Recopilación**, que prevé que: «[l]as alegaciones sólo serán admisibles si son presentadas por una organización nacional directamente interesada en la cuestión [...]». El Comité recuerda que, en virtud del párrafo 14 de este mismo anexo, «[e]l mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias». El Comité considera que, en el presente caso, la organización querellante, habida cuenta de que ha presentado alegatos más generales que afectan a su libertad sindical y de que está directamente concernida por la LCG, aunque no sea por todas sus disposiciones, reúne las condiciones enunciadas en el párrafo 31 del anexo I. Para cumplir su mandato, el Comité debe poder examinar en su conjunto una ley señalada por una organización querellante que tenga un interés directo en la materia con el fin de determinar si una práctica debe ser considerada no conforme con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva, ya que la impugnación de la ley es uno de los aspectos de la queja presentada por la organización querellante.
- 376.** Antes de examinar el fondo de la queja, el Comité debe presentar el contexto general en el que ésta se sitúa. En más de 20 ocasiones desde octubre de 1991, el Comité ha recibido quejas contra el Gobierno federal procedentes de diferentes provincias [véanse los casos núms. 1616, 1758, 1800 y 1859 contra el Gobierno federal]. Todas estas quejas se caracterizan por denunciar aplazamientos de aumentos salariales o reducciones o congelaciones de salarios en la administración pública, así como restricciones del derecho de los funcionarios a negociar colectivamente en estas diversas jurisdicciones, medidas que en ocasiones van acompañadas de una prohibición de huelga.
- 377.** En el presente caso, el Comité toma nota de que, una vez más, el Gobierno ha intervenido por vía legislativa para modificar disposiciones de convenios colectivos que habían sido acordadas por negociación. En el presente caso, para justificar su acción, el Gobierno sostiene esencialmente el mismo argumento que en los casos precedentes, esto es, que la LCG era necesaria debido a la difícil situación económica y que las medidas adoptadas son compatibles con los principios establecidos por la OIT.
- 378.** El Comité ha examinado detalladamente las observaciones y argumentos presentados por las dos partes. En particular, ha estudiado con atención las explicaciones proporcionadas por el Gobierno sobre la difícil situación económica y presupuestaria del país. Es

indudable que el Gobierno estaba convencido de que había que remediar la situación mediante la aprobación de una ley que restringiera las subidas de los salarios. Por su parte, la organización querellante está convencida de que el método utilizado por el Gobierno no era el mejor para solucionar los problemas económicos del país. Como se ha mencionado en casos precedentes relativos a diversas leyes restrictivas del Canadá, no compete al Comité pronunciarse sobre la pertinencia de los argumentos económicos subyacentes al punto de vista del Gobierno o a las medidas que éste ha tomado. En cambio, sí le corresponde dar su opinión sobre si, al adoptar esas medidas, el Gobierno ha sobrepasado lo que el propio Comité considera que son los límites que pueden admitirse provisionalmente para la libre negociación colectiva [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 998]. Sin embargo, el Comité subraya que pueden establecerse mecanismos adecuados para tratar las situaciones económicas excepcionales, en el marco del sistema de negociación colectiva del sector público.

379. El Comité toda nota de que el Gobierno ha querido ciertamente dar preferencia a la negociación colectiva consultando a la organización querellante, pero sin éxito. Las pruebas aportadas en el presente caso demuestran obviamente que el presupuesto de marzo de 2009 y la ley que concretaba la política del Gobierno eliminaron toda negociación real de los salarios de los empleados de la administración pública federal. En los casos parecidos que hacen referencia a limitaciones del derecho de negociación colectiva relacionadas con medidas de estabilización económica, el Comité ha reconocido que, cuando un Gobierno considera que la tasa de los salarios no puede fijarse libremente mediante negociaciones colectivas por razones imperiosas relacionadas con el interés económico nacional y en el marco de su política de estabilización, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías apropiadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores, especialmente aquellos que corren el riesgo de ser los más afectados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1024]. En el presente caso, el Comité toma nota de que la ley impone un límite máximo a los aumentos de salario. El Comité observa igualmente que la LCG ha reducido el aumento salarial de estos trabajadores del 2 al 1,5 por ciento, y que los límites máximos impuestos se han mantenido para una parte de la siguiente ronda de negociación. Por último, el Comité observa que la ley tenía una duración limitada, que permitía a la organización querellante ejercer sus actividades, incluida la negociación — ciertamente limitada en algunos aspectos — sobre las cláusulas normativas, y que se adoptaron determinadas medidas para proteger el nivel de vida de los trabajadores (según el Gobierno, los afiliados al UCCO-SACC-CSN tuvieron una tasa de aumento salarial superior a la tasa de inflación correspondiente al período comprendido entre junio de 2009 y mayo de 2010). En vista de todas las circunstancias y de las conclusiones a las que el Comité llegó anteriormente en casos relacionados con restricciones legislativas aprobadas por el Gobierno federal, el Comité considera que la negociación colectiva en el sector público federal ha sido objeto de graves restricciones durante un período que ha podido durar cinco años (2006-2011), y más precisamente tres años en el caso de la organización querellante (a partir de 2008 según la ley).
380. Por otro lado, el Comité toma nota de que las medidas adoptadas tenían un efecto retroactivo, por lo que invalidaban todas las disposiciones de los convenios colectivos vigentes que eran incompatibles con sus disposiciones; esto obligaba a todos los empleados que hubieran percibido, en virtud de su convenio colectivo, un salario u otra remuneración superior al límite máximo establecido por la ley a reembolsar al Gobierno dichas sumas (el Gobierno podía recuperarlas por deducción salarial) una vez prestados los servicios. A este respecto, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que ninguno de los miembros de la organización querellante habría tenido que reembolsar dicha suma. Sin embargo, el Comité recuerda que el respeto del debido proceso implica evitar recurrir a una intervención retroactiva en los convenios colectivos por vía legislativa. Los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de

los convenios colectivos libremente concertados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1001].

- 381.** El Comité lamenta que el Gobierno se haya sentido obligado a recurrir a tales medidas retroactivas y espera que en el futuro se abstenga de recurrir a intervenciones legislativas retroactivas en los procesos de negociación colectiva. El Comité espera firmemente que el Gobierno permita un retorno integral a la negociación colectiva normal en la administración pública. Por otro lado, dado que, según la ley, estas restricciones a la negociación colectiva sobre los aumentos salariales finalizaron en 2011, el Comité espera que en el futuro se celebren consultas completas, sinceras y constructivas con el UCCO-SACC-CSN en todos los casos en que se vean afectados los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.

Ley sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública («LRTAP»)

- 382.** El Comité observa que la LRTAP es la ley aplicable a las negociaciones colectivas entre el UCCO-SACC-CSN y el Consejo del Tesoro del Canadá. Según la organización querellante, el artículo 113 de la LRTAP limita radicalmente la capacidad de sus afiliados de emprender y llevar a cabo negociaciones sobre gran parte de las condiciones de trabajo que les afectan. Principalmente, el artículo 113, a), prevé que toda condición de trabajo o de empleo que, incluso indirectamente, suponga la adopción de una ley federal o modificación de otra ya existente queda excluida del ámbito de la negociación. Más aún, el artículo 113, b), de la LRTAP prevé que toda condición de empleo establecida o que podría establecerse en el futuro en el marco de la Ley sobre el Empleo en la Administración Pública («LEAP»), de la Ley de Pensiones en la Administración Pública («LPAP») o de la Ley sobre la Indemnización de los Funcionarios del Estado («LIFE») no es negociable, incluso cuando la condición de trabajo en cuestión no interfiera actualmente en ninguna de estas leyes. Así, toda condición de trabajo que esté dentro del alcance actual o posible de estas leyes está excluida de toda posibilidad de negociación; ahora bien, según la organización querellante, estas tres leyes se refieren a condiciones de trabajo fundamentales para los trabajadores del Estado.
- 383.** El Comité toma nota de la explicación del Gobierno según la cual el artículo 113, a), de la LRTAP reconoce el principio fundamental de la Constitución canadiense de que sólo el Parlamento del Canadá puede elaborar leyes en la jurisdicción federal y que la modificación de la legislación corresponde al Parlamento. Así, las partes en la negociación colectiva no pueden contravenir las disposiciones legislativas vigentes por vía contractual y no pueden obligar al Parlamento del Canadá, que es responsable ante el electorado canadiense, a adoptar una nueva ley o a modificar otra ya existente. El Comité observa que el derecho interno canadiense reconoce que las relaciones de trabajo funcionan dentro de los límites de la ley, que suelen servir para proteger y mantener el proceso de negociación o la protección de los derechos humanos de los trabajadores, y que este principio ha sido reconocido por el Tribunal Supremo del Canadá en la causa Canadá (Comisión de Derechos Humanos) c. Canadian Airlines International Ltd. Por consiguiente, según el Gobierno, el reconocimiento, en el artículo 113 de la LRTAP, de que las partes en la negociación colectiva no pueden contravenir las disposiciones legislativas vigentes por vía contractual cuando se trate de modalidades y condiciones de empleo que precisen la adopción o la modificación de la legislación no constituye en sí mismo una violación de la libertad sindical. Habida cuenta de lo que precede, el Comité considera que este alegato no requiere un examen más detenido.
- 384.** El Comité toma nota de que el artículo 113, b) de la LRTAP excluye específicamente del ámbito de aplicación de la negociación colectiva una condición de trabajo que se haya establecido o se podría establecer en virtud de las tres leyes del Parlamento siguientes: la

LEAP, que regula la dotación de personal en la administración pública federal y las actividades políticas de los funcionarios; la LPAP, que prevé el régimen de pensiones de los funcionarios; y la LIFE, que establece el régimen de accidentes laborales y de indemnización en caso de lesiones profesionales aplicable a los empleados del Estado.

385. El Comité toma nota de que, desde el inicio de la negociación colectiva con arreglo a la LRTAP, la estructura de la negociación colectiva en la administración pública federal ha contado con limitaciones deliberadas a la negociación con respecto a la LEAP y a la LPAP. El Comité observa que, por razones de interés público específicas para cada ley, el Gobierno decidió excluir la LEAP y la LPAP del ámbito de la negociación previsto en la LRTAP. El Comité observa que, según el Gobierno, los afiliados al UCCO-SACC-CSN son personas empleadas por las autoridades públicas en el sentido del Convenio núm. 151. También son funcionarios adscritos a la administración del Estado. Como tales, están excluidos de la aplicación del Convenio núm. 98.
386. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, el alcance de la negociación colectiva no es ilimitado y que la negociación colectiva en la administración pública puede estar sometida a modalidades particulares de aplicación fijadas por la legislación o la práctica nacionales, tal y como establece el artículo 1 del Convenio núm. 154. El Gobierno considera que esta norma da a los Estados libertad para limitar el ámbito de la negociación colectiva cuando existen regímenes obligatorios, como el régimen de pensiones, que permiten crear excepciones que tienen una incidencia importante en el presupuesto nacional y en la igualdad de los trabajadores en un ámbito tan importante como el de las jubilaciones. A este respecto, el Comité considera que, de conformidad con lo establecido en el Convenio núm. 154, la negociación colectiva en la administración pública puede estar sujeta a modalidades particulares de aplicación. En efecto, el Comité es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas y de que dichos recursos dependen del presupuesto del Estado, lo que no impide que el órgano competente en materia presupuestaria fije una «asignación» presupuestaria global en cuyo marco las partes puedan negociar las cláusulas relativas al régimen de pensiones. Sin embargo, es esencial que los trabajadores y sus organizaciones puedan participar plenamente y de manera significativa en la determinación de este marco global de negociación, lo que implica sobre todo que dispongan de toda la información financiera, presupuestaria o de otra índole que les permita evaluar la situación con pleno conocimiento de causa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1038].
387. Por otro lado, en relación con los alegatos relativos a la negativa de celebrar negociaciones colectivas en el sector público sobre ciertas cuestiones, el Comité recuerda la siguiente opinión expresada por la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical: «Existen ciertas cuestiones que corresponden, evidentemente, de modo primordial o esencial, a la dirección de los asuntos del gobierno; estas cuestiones pueden considerarse de modo razonable fuera del alcance de la negociación». Es igualmente claro que otras cuestiones se refieren primordial o esencialmente a condiciones de empleo y que no deberían considerarse excluidas del ámbito de las negociaciones colectivas llevadas a cabo en una atmósfera de buena fe y confianza mutua [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 920].
388. Habida cuenta, por un lado, de las informaciones detalladas proporcionadas por el Gobierno en relación con los mecanismos, las comisiones y los medios puestos a disposición de los agentes de negociación para que puedan negociar sobre sus condiciones de empleo y su participación en la gestión de los regímenes establecidos, y, por otro, de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno sobre la naturaleza de la LIFE, el Comité, recordando que no tiene competencia en materia de legislación sobre

seguridad social [véase **Recopilación**, op. cit., anexo I, párrafo 21], considera que estos alegatos no requieren un examen más detenido.

- 389.** *En lo que respecta a los alegatos referentes a la falta de consultas por parte del Gobierno con miras a la adopción de esta disposición legislativa y habida cuenta de las explicaciones detalladas proporcionadas por el Gobierno acerca de la celebración de consultas a este respecto, el Comité considera que estos alegatos no requieren un examen más detenido.*

Recomendación del Comité

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

En lo que respecta a la LCG, el Comité lamenta que el Gobierno se haya sentido obligado a recurrir a tales medidas y espera que se abstenga de hacerlo en el futuro. El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno permitirá una vuelta integral a la negociación colectiva normal con el UCCO-SACC-CSN. Por otro lado, habida cuenta de que, según la ley, estas restricciones a la negociación colectiva sobre los aumentos salariales finalizaron en 2011, el Comité espera que en el futuro se celebren consultas completas, sinceras y constructivas con el UCCO-SACC-CSN en todos los casos en que se vean afectados los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.

Anexo

Extractos de la Ley sobre el Control de los Gastos, L.C. 2009, capítulo 2, art. 393

Ámbito de aplicación

Empleados

13. 1) La presente ley se aplica a los empleados:
- a) de los ministerios y otros sectores de la administración pública federal que figuran en los anexos I y IV de la Ley de Gestión de las Finanzas Públicas y de otros organismos que figuran en el anexo V de la presente ley, excepto el Organismo de Consumo Financiero del Canadá y el Personal de Fondos no Públicos de las Fuerzas Armadas Canadienses;
 - b) de las empresas estatales y los organismos públicos que figuran en el anexo 1;
 - c) del Senado, de la Cámara de los Comunes, de la Biblioteca del Parlamento, de la Oficina del Consejero Senatorial de Ética y de la Oficina del Comisionado para los Conflictos Éticos y de Intereses.

Aclaración

- 2) Se entiende que los miembros de la Gendarmería Real del Canadá son empleados.

Personas que son consideradas empleados

- 3) La presente ley se aplica igualmente a las personas enumeradas a continuación, las cuales, a los efectos de la aplicación de ley, son asimiladas a los empleados:

- a) el personal adscrito a senadores y diputados;
- b) los administradores de las empresas estatales y de los organismos públicos que figuran en el anexo 1;
- c) los oficiales y militares de rango de las Fuerzas Armadas Canadienses;
- d) el director general de las elecciones.

Medidas de control

Aumento de las tasas de los salarios

16. A pesar de todo convenio colectivo, decisión arbitral o condición de empleo de efecto contrario y a reserva de otras disposiciones de la presente ley, las tasas salariales de los empleados se aumentan, o se considera que se han aumentado, según el caso, con arreglo a las tasas que figuran a continuación respecto de todo período de doce meses que comience en el transcurso de uno de los siguientes ejercicios:

- a) ejercicio 2006-2007: una tasa del 2,5 por ciento;
- b) ejercicio 2007-2008: una tasa del 0,2 y del 0,3 por ciento;
- c) ejercicio 2008-2009, una tasa del 1,5 por ciento;
- d) ejercicio 2009-2010, una tasa del 1,5 por ciento;
- e) ejercicio 2010-2011, una tasa del 1,5 por ciento.

Empleados representados por un agente de negociación

Convenios colectivos o decisiones arbitrales posteriores a la entrada en vigor

17. 1) Las disposiciones de todo convenio colectivo suscrito — o de toda decisión arbitral adoptada — después de la fecha de entrada en vigor de la presente ley no pueden prever el aumento de las tasas salariales a niveles superiores a los previstos en el artículo 16, pero pueden prever su aumento a niveles inferiores.

Aclaración

2) Se entiende que todo aumento previsto en el convenio o en la decisión a que se hace referencia en el párrafo 1 respecto de todo período que comience durante el período de control debe basarse en un período de doce meses.

Convenios colectivos o decisiones arbitrales – del 8 de diciembre de 2008 a la entrada en vigor

18. Toda disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada — durante el período comprendido entre el 8 de diciembre de 2008 y la fecha de entrada en vigor de la presente ley que prevea, para un período determinado, un aumento de las tasas salariales superior al aumento previsto en el artículo 16 para ese período es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor, y se supondrá que establece el aumento previsto en dicho artículo para el período en cuestión.

Convenios colectivos o decisiones arbitrales anteriores al 8 de diciembre de 2008

19. En lo que respecta a todo convenio colectivo suscrito — o toda decisión arbitral adoptada — antes del 8 de diciembre de 2008, se aplican las siguientes normas:

- a) el artículo 16 no se aplica respecto de todo período que comience en el transcurso de los ejercicios 2006-2007 o 2007-2008;
- b) en lo que respecta a todo período de doce meses que comience durante cualquiera de los ejercicios 2008-2009, 2009-2010 y 2010-2011, el artículo 16 se aplica únicamente cuando el dicho período comience el 8 de diciembre de 2008 o después de esta fecha, y toda disposición de este convenio o decisión que prevea, para un período determinado, un aumento de las tasas

salariales superior al previsto en el artículo 16 para este período es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor, y se supondrá que establece el aumento previsto en este artículo para el período en cuestión.

Períodos de otra duración: artículo 18

20. En el caso de que un convenio colectivo o una decisión arbitral contemplada en el artículo 18 prevea un aumento de las tasas salariales para todo período de una duración distinta de doce meses que comience durante un ejercicio del período de control, este aumento es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor, y se supondrá que se trata de un aumento — aplicable al período de una duración distinta de doce meses — establecido sobre una base anual y redondeado a cerca del céntimo por ciento, que da como resultado la tasa prevista en el artículo 16 para todo período que comience en el transcurso del mismo ejercicio.

Períodos de otra duración: artículo 19

21. En el caso de que un convenio colectivo o una decisión arbitral contemplada en el artículo 19 prevea un aumento de las tasas salariales para todo período de una duración distinta de doce meses que comience durante un ejercicio que se inicie en el transcurso del período que va desde el 8 de diciembre de 2008 hasta el 31 de marzo de 2011, este aumento es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor, y se supondrá que es un aumento — aplicable al período de una duración distinta a doce meses — establecido sobre una base anual y redondeado a cerca del céntimo por ciento, que da como resultado la tasa prevista en el artículo 16 para todo período que comience en el transcurso del mismo ejercicio.

Tasas inferiores

22. Si un convenio colectivo o una decisión arbitral contemplada en los artículos 18 y 19 prevé, para un período determinado, un aumento de las tasas salariales inferior al previsto en el artículo 16 para ese período, el artículo 16 queda sin efecto respecto de dicho aumento.

Ninguna reestructuración

23. A reserva de los artículos 31 a 34:

- a) ninguna disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada — después de la fecha de entrada en vigor de la presente ley puede prever una reestructuración de las tasas salariales en el transcurso de todo período que comience durante el período de control;
- b) toda disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada — en el transcurso del período que va desde el 8 de diciembre de 2008 a la fecha de entrada en vigor de la presente ley que prevea una reestructuración de las tasas salariales a lo largo de todo período que comience durante el período de control es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor;
- c) toda disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada — antes del 8 de diciembre de 2008 que prevea una reestructuración de las tasas salariales a lo largo de todo período que comience durante el período que va del 8 de diciembre de 2008 al 31 de marzo de 2011 es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor.

Tras la entrada en vigor – ningún aumento de la remuneración adicional

24. Ningún convenio colectivo suscrito — o decisión arbitral adoptada — después de la fecha de entrada en vigor de la presente ley puede prever, respecto de todo período que comience en el transcurso del período de control, un aumento de las sumas o de las tasas de toda remuneración adicional aplicable, antes de la entrada en vigor del convenio o de la decisión, a los empleados regidos por dicho convenio.

Del 8 de diciembre de 2008 a la entrada en vigor – ningún aumento de la remuneración adicional

25. Es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor la disposición de todo convenio colectivo suscrito — o decisión arbitral tomada — en el transcurso del período que va desde el 8 de diciembre de 2008 hasta la fecha de entrada en vigor de la presente ley que prevea, en lo que respecta a todo período que comience durante el período de control, un aumento de las sumas o de

las tasas de toda remuneración adicional aplicable, antes de la entrada en vigor del convenio o de la decisión, a los empleados regidos por dicho convenio.

Antes del 8 de diciembre de 2008 – ningún aumento de la remuneración adicional

26. Es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor la disposición de todo convenio colectivo suscrito — o decisión arbitral tomada — antes del 8 de diciembre de 2008 que prevea, respecto de todo período que comience durante el período que va del 8 de diciembre de 2008 al 31 de marzo de 2011, un aumento de las sumas o de las tasas de toda remuneración adicional aplicable, antes del primer período que comience el 8 de diciembre de 2008 o después de esta fecha, a los empleados regidos por dicho convenio o decisión.

Después de la entrada en vigor – ninguna remuneración adicional nueva

27. Ningún convenio colectivo suscrito — o decisión arbitral adoptada — después de la fecha de entrada en vigor de la presente ley puede, respecto de todo período que comience en el transcurso del período de control, prever una remuneración adicional que sea nueva con respecto a la remuneración aplicable, antes de la entrada en vigor del convenio o de la decisión, a los empleados regidos por dicho convenio o decisión.

Del 8 de diciembre de 2008 a la entrada en vigor – ninguna remuneración adicional nueva

28. Es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor la disposición de todo convenio colectivo suscrito — o decisión arbitral adoptada — en el transcurso del período comprendido entre el 8 de diciembre de 2008 y la fecha de entrada en vigor de la presente ley que prevea, respecto de todo período que comience durante el período de control, una remuneración adicional que sea nueva con respecto a la remuneración aplicable, antes de la entrada en vigor del convenio o la decisión, a los empleados regidos por este convenio o decisión.

Antes del 8 de diciembre de 2008 – ninguna remuneración adicional nueva

29. Es inoperante o se considerará que nunca entró en vigor la disposición de todo convenio colectivo suscrito — o decisión arbitral adoptada — antes del 8 de diciembre de 2008 que prevea, respecto de todo período que comience durante el período comprendido entre el 8 de diciembre de 2008 y el 31 de marzo de 2011, una remuneración adicional que sea nueva con respecto a la remuneración aplicable, antes del primer período que comience el 8 de diciembre de 2008 o después de esta fecha, a los empleados regidos por este convenio o decisión.

Disposiciones generales

Disposiciones inoperantes

56. Es inoperante cualquier disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada o de condiciones de empleo establecidas — tras la entrada en vigor de la presente ley y es incompatible con ella.

Prohibición de indemnización

57. Ninguna disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada o de condiciones de empleo establecidas — tras la entrada en vigor de la presente ley puede prever una indemnización de los empleados por las sumas que no han percibido en razón de las medidas de control previstas en la presente ley.

Invalidez de ciertas disposiciones

58. Las disposiciones de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada o de condiciones de empleo establecidas — en la fecha de entrada en vigor de la presente ley o antes de ella que prevean una indemnización de los empleados por las sumas no percibidas

debido a las medidas de control previstas en la presente ley son inoperantes o se considerará que nunca entraron en vigor.

Prohibición de modificar los regímenes de remuneración basada en el rendimiento

59. Ninguna disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada o de condiciones de empleo establecidas — tras la fecha de entrada en vigor de la presente ley puede, respecto de todo período que comience durante el período de control, modificar los regímenes de remuneración basada en el rendimiento — incluidas las sumas o las tasas — que se aplican a los empleados regidos por el convenio, la decisión o las condiciones de empleo.

Regímenes de remuneración basada en el rendimiento – modificaciones inoperantes

60. Si una disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada o de condiciones de empleo establecidas — en el transcurso del período comprendido entre el 8 de diciembre de 2008 y la fecha de entrada en vigor de la presente ley modifica, respecto de todo período que comience durante el período de control, los regímenes de remuneración basada en el rendimiento — incluidas las sumas o las tasas — que se aplican a los empleados regidos por el convenio, la decisión o las condiciones de empleo, las modificaciones son inoperantes o se considerará que nunca entraron en vigor.

Regímenes de remuneración basada en el rendimiento – modificaciones inoperantes

61. Sin una disposición de un convenio colectivo suscrito — o de una decisión arbitral adoptada o de condiciones de empleo establecidas — antes del 8 de diciembre de 2008 modifica respecto de todo período que comience durante el período comprendido entre el 8 de diciembre de 2008 y el 31 de marzo de 2011, los regímenes de remuneración basada en el rendimiento — incluidas las sumas o las tasas — que se aplican a los empleados regidos por el convenio, la decisión o las condiciones de empleo, las modificaciones son inoperantes o se considerará que nunca entraron en vigor.

Poder del Consejo del Tesoro

62. No obstante los artículos 44 a 49, el Consejo del Tesoro puede crear una nueva asignación aplicable a los miembros de la Gendarmería Real del Canadá o modificar la suma o la tasa de una asignación que perciben si considera que tal medida es indispensable para la puesta en marcha de toda iniciativa de transformación relativa a este organismo.

Ejecución

Atribuciones del Consejo del Tesoro

63. 1) El Consejo del Tesoro tiene las atribuciones necesarias para poder establecer si el empleador de los empleados contemplados en la presente ley — salvo los contemplados en los párrafo 13, 1), c), y 3, a) — actúa de conformidad con ella.

Información y documentos

2) En el ejercicio de sus atribuciones, el Consejo del Tesoro puede exigir al empleador la información y los documentos que considere necesarios.

Directivas del Consejo del Tesoro

3) El Consejo del Tesoro puede formular las directivas que estime necesarias para remediar la situación en los casos en que constate la inobservancia de la presente ley por el empleador.

Recuperación

64. 1) Toda suma superior a la que se debería haber pagado a una persona — incluso antes de la fecha de entrada en vigor de la presente ley — en aplicación de la presente ley puede ser recuperada como crédito de Su Majestad.

Pago excesivo

2) Toda suma que constituya un crédito de Su Majestad con arreglo al párrafo 1 se considerará un pago excesivo con arreglo al párrafo 155, 3) de la Ley de Gestión de las Finanzas Públicas.

Aclaración

3) Se entiende que el párrafo 1 se aplica en particular a las sumas siguientes:

- a) toda suma pagada con arreglo a una disposición que la presente ley considera inoperante o que no ha entrado nunca en vigor;
- b) toda suma cuyo pago se base en una suma contemplada en el apartado a).

Decretos

65. Mediante decreto, el Gobernador en Consejo puede, por recomendación del Consejo del Tesoro, añadir al anexo 1 o suprimir de él el nombre de cualquier empresa estatal u organismo público.

Extracto de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, L.C., capítulo 22, artículo 2

Reservas relativas a las disposiciones del convenio colectivo

113. El convenio colectivo no puede tener como resultado directo o indirecto la modificación, la supresión o el establecimiento:

- a) de una condición de empleo de forma que ello precise la adopción o modificación de una ley federal, a excepción de las leyes que afectan a los créditos necesarios para su aplicación;
- b) una condición de empleo que se haya establecido o que podría establecerse en virtud de la Ley sobre el Empleo en la Administración Pública, la *Ley de Pensiones en la Administración Pública* o la *Ley sobre la Indemnización de los Funcionarios del Estado*.

CASO NÚM. 2848

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

**Queja contra el Gobierno del Canadá
presentada por
el Sindicato de Trabajadores de Correos del Canadá (CUPW)**

Alegatos: la organización querellante alega que el artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá viola el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva

391. La queja figura en una comunicación de fecha 30 de marzo de 2011 presentada por el Sindicato de Trabajadores de Correos del Canadá (CUPW).
392. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 9 de marzo de 2012.
393. El Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

394. Por comunicación de fecha 30 de marzo de 2011, el Sindicato de Trabajadores de Correos del Canadá (CUPW) presenta una queja por la que impugna la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá cuyo artículo 13, 5), limita el derecho a la negociación colectiva en violación del Convenio núm. 98 de la OIT. Al recordar que dicha ley se promulgó en 1981, la organización querellante observa que el texto del artículo 13, 5), es el siguiente: «No obstante cualquiera de las disposiciones que figuran en la Parte Primera del Código del Trabajo del Canadá, para los fines de la aplicación de esta Parte a la Empresa y a los dirigentes y empleados de la Empresa, se considera que un contratista de correos no es un contratista dependiente o un empleado según el significado que tienen estos términos en el artículo 3, 1), de esta ley». Por consiguiente, la organización querellante estima que el artículo 13, 5), impide de manera explícita que los contratistas de correos del Canadá entablen negociaciones colectivas. Por tanto, el artículo 13, 5), constituye un obstáculo para que los contratistas de correos del Canadá tengan derechos como empleados o como contratistas dependientes en virtud de las disposiciones del Código del Trabajo del Canadá.
395. La organización querellante recuerda que en repetidas ocasiones los trabajadores y los sindicatos de correos han planteado su preocupación respecto del artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá en vista de que, a mediados de los años 1980, la Asociación de Carteros Rurales del Canadá solicitó al Consejo de Relaciones Laborales del Canadá que la Asociación pudiera participar en la revisión de las unidades de negociación de la Empresa de Correos del Canadá. El Consejo incluyó a la Asociación de Carteros Rurales del Canadá en la revisión que se realizó en octubre de 1986. Sin embargo, la Empresa de Correos del Canadá recusó la decisión del Consejo fundándose en las disposiciones del artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá. Argumentó que en virtud del artículo 13, 5), los carteros rurales no podían ser considerados como empleados. Por consiguiente, no podían constituir un sindicato a los fines de la negociación colectiva. En abril de 1987, el Consejo de Relaciones Laborales del Canadá desestimó la recusación. Sin embargo, la Empresa de Correos del Canadá apeló la

decisión ante la Corte Federal de Apelaciones, que dictaminó que el artículo 13, 5), impedía que los carteros rurales fueran amparados por el Código del Trabajo del Canadá. Además, la Corte Suprema del Canadá denegó a los carteros rurales la autorización de apelar la decisión.

396. En diciembre de 1998, el Sindicato de los Carteros Rurales, con el apoyo activo del CUPW y varios sindicatos más presentó una queja en virtud del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) por la que impugnaba las disposiciones del artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá. La queja fue rechazada.
397. La organización querellante declara que, en 2003, como resultado de un intenso cabildeo del CUPW y el Sindicato de los Carteros Rurales, el CUPW obtuvo el reconocimiento voluntario de la Empresa de Correos del Canadá para representar a los carteros rurales y suburbanos (RSMC). A continuación, negoció un convenio colectivo que entró en vigor el 1.º de enero de 2004 y que garantizaba a los carteros rurales y suburbanos la condición de empleados. La organización querellante afirma que ha sindicado a los conductores de Combined Urban Services (CUS) y Highway Service (HS). Los conductores de CUS son contratistas de la Empresa de Correos del Canadá que entregan correspondencia en buzones postales de depósito, entregan paquetes y recogen correo de los buzones de la calle y de los puntos de venta de servicios postales.
398. El 28 de abril de 2008, la organización querellante presentó tres solicitudes de certificación de conformidad con el artículo 24 del Código del Trabajo del Canadá. Dos de las solicitudes se refieren a las unidades de negociación compuestas por trabajadores de CUS y la tercera a una unidad compuesta por trabajadores de HS. En su respuesta, la Empresa de Correos del Canadá argumentó que los trabajadores de HS y de CUS son contratistas de correos y que, por lo tanto, no se consideran empleados en virtud del artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá. La organización querellante considera que el artículo 13, 5), es contrario a la libertad sindical que protege el artículo 2, d), de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá.
399. A pesar de que la Empresa de Correos del Canadá recusó el derecho del Consejo de Relaciones Laborales del Canadá de pronunciarse sobre la cuestión planteada en relación con la Carta de Derechos y Libertades, en enero de 2009, el Consejo dictaminó que era competente para examinar la cuestión antes mencionada. El 15 de mayo de 2009, el Consejo dio a conocer sus razones sobre la cuestión de la competencia. El 19 de mayo de 2009, el Consejo rechazó la solicitud de reconsideración presentada por la Empresa. La Empresa interpuso un recurso de revisión judicial contra la decisión relativa a la competencia del Consejo. La Corte Federal de Apelaciones tomó conocimiento del recurso el 19 de octubre de 2010.
400. La organización querellante indica que el CUPW también ha sindicado a los trabajadores que prestan servicios en puntos de venta de servicios postales situados en locales privados. Sin embargo, la Empresa de Correos del Canadá rechazó las solicitudes que presentó para representar a estos trabajadores por numerosos motivos, entre ellos el argumento de que el artículo 13, 5), prohíbe que estos trabajadores ejerzan el derecho a la negociación colectiva.
401. Al tiempo que recuerda su lema «el artículo 13, 5), mantiene viva la pobreza», la organización querellante afirma que, dado que se deniega a los contratistas de correos el derecho a la negociación colectiva, éstos tienen muy pocas posibilidades de mejorar sus salarios y sus condiciones de trabajo. Recuerda que el Congreso del Trabajo del Canadá ha informado que existen diferencias salariales muy importantes cuando se trata de los salarios de los empleados que no ocupan cargos directivos. Por lo general, los miembros del sindicato ganan más de 5 dólares por hora (5,09 dólares) más que los trabajadores no

sindicados. La diferencia es aún mayor para las trabajadoras que suelen ganar casi 6 dólares más que sus homólogas no sindicadas. La organización querellante indica que, al sindicalizar a los carteros rurales y urbanos y concertar convenios colectivos para estos trabajadores, el CUPW obtuvo los siguientes beneficios: aumentos salariales en particular para los trabajadores peor pagados; la cobertura por parte de la Empresa de Correos del Canadá de un plan de pensiones, un plan de atención dental, un procedimiento de examen de quejas, una instancia de escucha y una perspectiva de futuro, y mucho más. La organización querellante considera que el artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá impide que los contratistas de la Empresa de Correos del Canadá obtengan cualquier tipo de beneficios similares.

- 402.** Al recordar la decisión adoptada en junio de 2007 por la Corte Suprema del Canadá según la cual la disposición relativa a la libertad sindical que figura en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá abarca el derecho a la libre negociación colectiva, la organización querellante cuestiona el hecho de que el artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá pueda seguir siendo vigente.

B. Respuesta del Gobierno

- 403.** Por comunicación de fecha 9 de marzo de 2012, el Gobierno afirma que, a su juicio, el artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá no deniega a los contratistas de correos el derecho a sindicarse como lo demuestra el hecho de que un gran número de contratistas se han sindicado, entre ellos algunos con la organización querellante. Además, la ley, que por razones políticas fue promulgada después de que se celebraran consultas con las partes interesadas, entre las cuales la parte trabajadora, está en conformidad con las obligaciones internacionales del Canadá dimanantes de los convenios de la OIT, incluido el Convenio núm. 98.
- 404.** Al tiempo que recuerda que el párrafo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá dice lo siguiente: «No obstante cualquiera de las disposiciones que figuran en la Parte Primera del Código del Trabajo del Canadá, para los fines de la aplicación de esta Parte a la Empresa y a los dirigentes y empleados de la Empresa, se considera que un contratista de correos no es un contratista dependiente o un empleado según el significado que tienen estos términos en el artículo 3, 1), de esta ley», el Gobierno indica que en el artículo 2 de dicha ley se define al «contratista de correos» como «una persona que ha firmado un contrato con la Empresa para repartir el correo...». Recuerda además que el artículo 3, 1), del Código del Trabajo del Canadá define los términos que figuran en el Código del Trabajo. La definición de «empleado» abarca a los contratistas dependientes, ya que «empleado» significa toda persona que trabaja para un empleador, así como también un contratista dependiente o un agente privado, pero no incluye a la persona que ejecuta funciones de gestión o está empleada para realizar funciones confidenciales relativas a las relaciones laborales.
- 405.** El Gobierno recuerda la historia y los motivos de la promulgación de la ley sobre la Empresa de Correos del Canadá y, específicamente, el artículo 13, 5), de la ley. El 16 de octubre de 1981, el Gobierno promulgó la ley núm. C-42 (Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá) con el fin de modificar el régimen de gobernanza del servicio postal del Canadá transformando un departamento del Gobierno Federal en una Empresa de la Corona, una entidad empresarial de la que el Gobierno es accionista. El servicio de correos del Canadá se convirtió en una Empresa de propiedad estatal con la obligación de prestar un servicio postal universal y un servicio postal nacional amplio a precios justos y razonables. Uno de los principales motivos para el cambio de régimen del servicio de correos del Canadá era la necesidad de que fuera autosuficiente desde el punto de vista financiero. El Gobierno recuerda que durante el decenio de 1970, el Departamento de

Correos incurrió en déficit anuales, que en ciertas oportunidades sobrepasaron los 600 millones de dólares.

406. La obligación del Canadá de prestar un servicio postal universal se funda en el artículo 1.1 del Convenio Postal Universal que es vinculante para el Canadá y los demás Estados miembros de la Unión Postal Universal (organismo especializado de las Naciones Unidas). Dicho artículo exige «la prestación permanente a los clientes de servicios postales básicos de calidad, en todos los puntos del territorio de un país miembro, a precios asequibles». El Gobierno declara que la ley núm. C-42 también tenía el propósito de dar a los correos del Canadá los medios necesarios para garantizar que pudieran seguir cumpliendo la obligación de servicio universal. El mandato financiero es uno de esos medios, el privilegio exclusivo limitado a la «correspondencia» y el artículo 13, 5), de la ley constituyen los demás medios.
407. Según el Gobierno, el artículo 13, 5), era necesario para mantener el proceso de licitación de la contratación del transporte a fin de respetar la división constitucional de poderes en materia de relaciones laborales mediante la creación de una clara separación entre los Correos del Canadá y los contratistas de correos con arreglo a la parte primera del Código del Trabajo del Canadá. De lo contrario, los Correos del Canadá deberían soportar el aumento de los costos que podía resultar si los contratistas externos solicitaban las prestaciones concedidas a los empleados de los Correos del Canadá. Esto habría puesto en peligro la capacidad de los Correos del Canadá de cumplir con su mandato, así como también su autosuficiencia financiera. Durante varios decenios los Correos del Canadá habían subcontratado diversas tareas, en particular, las relacionadas con los servicios de transporte de correspondencia, antes de que pasaran a ser una Empresa de la Corona. Sigue siendo el caso y se siguen subcontratando servicios mediante un proceso de licitación abierto y competitivo.
408. Antes de promulgar el proyecto de ley núm. C-42, el Gobierno del Canadá consultó a un gran número de instituciones interesadas, entre las cuales la organización querellante (CUPW) y otros sindicatos, así como el Congreso del Trabajo del Canadá. El Gobierno afirma que en el proceso legislativo se tomaron en cuenta los intereses y las posiciones de estos grupos. Varias partes interesadas se presentaron ante la Comisión Parlamentaria a fin de exponer su opinión sobre el proyecto de transformar a los Correos del Canadá en una empresa de la Corona, y varios de ellos participaron en la elaboración de la legislación. El Congreso del Trabajo del Canadá, que representa — entre otros — a muchos sindicatos de correos del Canadá, participó muy activamente en la redacción y finalización del proyecto de ley núm. C-42.
409. El Gobierno indica que en los debates parlamentarios previos a la promulgación del proyecto de ley núm. C-42 se mencionó en repetidas ocasiones que pese a que los contratistas rurales realizaban un trabajo similar al de sus colegas urbanos sindicados, no disfrutaban de las mismas prestaciones o remuneraciones. Según el Gobierno, en ese período, los sindicatos de Correos del Canadá, incluido el CUPW, apoyaban en gran medida el proyecto de ley núm. C-42 en su totalidad a pesar del artículo 13, 5). Los sindicatos de correos estaban a favor del nuevo régimen, ya que ofrecía más libertad de negociación colectiva sin las limitaciones experimentadas en el régimen anterior, y anticipaban el advenimiento de una mayor paz y estabilidad laboral.
410. El Gobierno recuerda que el Canadá no ha ratificado el Convenio núm. 98. No obstante, afirma que el país respeta los principios fundamentales de la OIT relativos a la libertad sindical y reconoce la negociación colectiva como parte del principio superior de la libertad sindical. Se consideró que el artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá era necesario para mantener el proceso de licitación de la contratación del transporte, a fin de respetar la división constitucional de poderes en materia de relaciones

laborales, y de limitar al mínimo el aumento de los costos que podrían poner en peligro el mandato de los Correos del Canadá de ser autosuficiente desde el punto de vista financiero. En opinión del Gobierno, estos objetivos, en conjunto, habían sido considerados razonables por las partes interesadas cuando fueron consultadas acerca del proyecto de ley núm. C-42.

- 411.** Si bien puede considerarse inusual que una «disposición declarativa» como el artículo 13, 5), anule una disposición de un texto jurídico de interés público como el Código del Trabajo del Canadá, no es ésta la única vez que se ha presentado una situación de este tipo en el país. Como institución pública con obligaciones sociales (es decir la obligación de servicio universal), la Empresa de Correos del Canadá no es la única en aplicar cláusulas de empleo o de relaciones laborales específicas en un sector determinado que se adapten a las características singulares de una rama de actividad económica. En otras instituciones públicas, existen excepciones en materia de solución de conflictos como, por ejemplo, las cláusulas de prohibición de la huelga o el cierre patronal que se aplican a otros servicios públicos esenciales, como los bomberos y la policía.
- 412.** Pese al artículo 13, 5), algunos contratistas de correos de la Empresa de Correos del Canadá se han sindicado. Como reconoce el CUPW en la queja que presentó ante el Comité de Libertad Sindical, en 2003, esta organización sindicó a los carteros rurales y suburbanos y negoció un primer convenio colectivo para estos trabajadores. A contar del 1.º de enero de 2004, 6.600 contratistas rurales pasaron a ser empleados de tiempo completo de la Empresa de Correos del Canadá. Pese a que los carteros rurales, que eran los principales destinatarios del artículo 13, 5), de la ley, se convirtieron en empleados sindicados, existían otros contratistas de correos que trabajaban en puntos de venta de servicios postales como farmacias, o que transportaban correspondencia, que no estaban sindicados. Sin embargo, el Gobierno afirma que la Empresa de Correos del Canadá y el CUPW pueden entablar de manera voluntaria negociaciones colectivas en nombre estos grupos de trabajadores.
- 413.** El Gobierno señala que el CUPW hace referencia al artículo 2, d), de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. Esta disposición garantiza la libertad sindical como una libertad fundamental, sujeta a límites razonables prescritos por la ley. Más recientemente, una decisión de la Corte Suprema del Canadá sobre un caso de Ontario (Fiscal General) vs. Fraser, 2011 SCC 20 (Fraser) aclara la legislación nacional del país. En este caso, la Corte Suprema examinó el alcance del artículo 2, d), de la Carta en el contexto del «proceso de negociación colectiva». En este caso específico, la Corte concluyó que el artículo 2, d), protegía la actividad asociativa, pero no un proceso o un resultado particular, y que dicho artículo no garantizaba un modelo de negociación colectiva determinado o un resultado particular.
- 414.** En conclusión, el Gobierno considera que la queja carece de fundamento ya que nada en el artículo 13, 5), de la ley impide que los sindicatos sindiquen a los contratistas de correos directamente o, que los contratistas de correos constituyan sus propias asociaciones. Por otra parte, la Empresa de Correos del Canadá y el CUPW tienen la capacidad de entablar negociaciones colectivas de manera voluntaria en nombre de estos grupos de trabajadores. De hecho, algunos contratistas de correos están ahora sindicados en el CUPW y negocian colectivamente con la Empresa de Correos del Canadá. En consecuencia, en opinión del Gobierno, la queja debe ser desestimada.

C. Conclusiones del Comité

- 415.** *El Comité toma nota de que los alegatos en el presente caso se refieren a la exclusión de los contratistas de correos de la Empresa de Correos del Canadá (en adelante, la Empresa) del acceso a la negociación colectiva en aplicación del artículo 13, 5), de la Ley*

sobre la Empresa de Correos del Canadá (en adelante, la CPCA). El Comité observa que la ley fue promulgada en 1981 y que los trabajadores de correos y los sindicatos del sector han planteado su preocupación acerca del artículo 13, 5), desde mediados del decenio de 1980.

416. El Comité toma nota de que según el artículo 13, 5), de la ley, que fue promulgada en 1981, se considera que un contratista de correos de la Empresa no es un contratista dependiente o un empleado para los fines de la aplicación del Código del Trabajo del Canadá a la Empresa y a los funcionarios. Como consecuencia de ello, según la organización querellante, el artículo 13, 5), constituye un obstáculo para que los contratistas de la Empresa tengan derechos como empleados o contratistas dependientes en virtud de las disposiciones del Código del Trabajo del Canadá e impide de manera explícita que participen en negociaciones colectivas.
417. El Comité observa que la cuestión se planteó a mediados de 1980 cuando la Empresa recusó la decisión del Consejo de Relaciones Laborales del Canadá que concedía a la Asociación de Carteros Rurales del Canadá la posibilidad de participar en la revisión de las unidades de negociación de la Empresa argumentando que el artículo 13, 5), de la CPCA se aplicaba a los carteros rurales y, por tanto, como no eran empleados, no podían constituir un sindicato a los fines de la negociación colectiva. La Corte Federal de Apelaciones dictaminó que el artículo 13, 5), impedía que los carteros rurales fueran amparados por el Código del Trabajo del Canadá. Se denegó a los carteros rurales la autorización de apelar la decisión ante la Corte Suprema.
418. Según la organización querellante, en 2003, como resultado de un intenso cabildeo, la organización querellante obtuvo el reconocimiento voluntario de la Empresa de Correos del Canadá para representar a los carteros rurales y suburbanos. A continuación, negoció un convenio colectivo que entró en vigor el 1.º de enero de 2004 y que garantizaba a los carteros rurales y suburbanos la condición de empleados. La organización querellante también había sindicado a los trabajadores de Combined Urban Services (CUS) y Highway Service (HS). En abril de 2008, la organización querellante presentó solicitudes de certificación de conformidad con el artículo 24 del Código del Trabajo del Canadá. Sin embargo, la Empresa sostuvo que los trabajadores en cuestión eran contratistas de correos y que, por lo tanto, se consideraba que no eran empleados de conformidad con el artículo 13, 5), de la CPCA. La organización querellante indica que también ha sindicado a los trabajadores que prestan servicios en puntos de venta de servicios postales situados en locales privados y que la Empresa ha rechazado las solicitudes que ha presentado para representar a estos trabajadores por numerosos motivos, entre ellos el argumento de que el artículo 13, 5), de la LPCA prohíbe que estos trabajadores ejerzan su derecho a la negociación colectiva.
419. El Comité toma nota del hecho de que la Empresa ha recusado el derecho del Consejo de Relaciones Laborales del Canadá de pronunciarse sobre si el artículo 13, 5), es contrario a la libertad sindical que protege el artículo 2, d), de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. En enero de 2009, el Consejo dictaminó que era competente para examinar la cuestión planteada en relación con la Carta y, el 15 de mayo de 2009, dio a conocer sus razones sobre la cuestión de la competencia. En vista de que el 19 de mayo de 2009 el Consejo rechazó la solicitud de reconsideración presentada por la Empresa, ésta interpuso un recurso de revisión judicial contra la decisión relativa a la competencia del Consejo. La Corte Federal de Apelaciones tomó conocimiento del recurso el 19 de octubre de 2010. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que proporcionen información sobre el resultado de esta audiencia.
420. El Comité toma nota de la opinión de la organización querellante según la cual, dado que se deniega a los contratistas de correos el derecho a la negociación colectiva, éstos tienen

muy pocas posibilidades de mejorar sus salarios y sus condiciones de trabajo. Se hizo referencia a los beneficios obtenidos tras la concertación de varios de los convenios colectivos para los carteros rurales y suburbanos sindicados por el CUPW. La organización querellante considera que el artículo 13, 5), de la CPCA impide que todos los demás contratistas de correos obtengan cualquier tipo de beneficios similares.

- 421.** El Comité toma nota de las explicaciones del Gobierno relativas a los motivos de la promulgación de la CPCA y, específicamente del artículo 13, 5). El proyecto de ley núm. C-42 (la ley) se promulgó con el fin de modificar el régimen de gobernanza del servicio postal del Canadá transformando un departamento del Gobierno Federal en una Empresa de la Corona, una empresa de propiedad estatal con la obligación de prestar un servicio postal universal y un servicio postal nacional amplio a precios justos y razonables. Uno de los principales motivos para el cambio de régimen del servicio de correos del Canadá era la necesidad de que fuera autosuficiente desde el punto de vista financiero. Además, el Comité toma nota de la opinión del Gobierno según la cual el artículo 13, 5), de la CPCA era necesario para mantener el proceso de licitación de la contratación del transporte a fin de respetar la división constitucional de poderes en materia de relaciones laborales mediante la creación de una clara separación entre los Correos del Canadá y los contratistas de correos con arreglo a la parte primera del Código del Trabajo del Canadá. De lo contrario, los Correos del Canadá deberían soportar el aumento de los costos que podía resultar si los contratistas externos solicitaban las prestaciones concedidas a los empleados de los Correos del Canadá. Esto habría puesto en peligro la capacidad de los Correos del Canadá de cumplir con su mandato, así como también su autosuficiencia financiera. El Comité toma nota de la declaración según la cual, durante varios decenios, antes de que pasaran a ser una empresa de la Corona, los Correos del Canadá habían subcontratado diversas tareas, en particular, las relacionadas con los servicios de transporte de correspondencia, y seguían subcontratando servicios mediante un proceso de licitación abierto y competitivo.
- 422.** El Comité también toma nota de la indicación según la cual un gran número de instituciones interesadas, incluida la organización querellante (CUPW) y otros sindicatos, así como el Congreso del Trabajo del Canadá, fueron consultados antes de la promulgación de la ley núm. C-42. El Gobierno afirma que se tomaron en cuenta los intereses y las posiciones de estos grupos en el proceso legislativo durante el cual varias partes interesadas se presentaron ante la Comisión Parlamentaria a fin de exponer su opinión sobre el proyecto de transformar a los Correos del Canadá en una empresa de la Corona o participaron activamente en la elaboración y finalización del proyecto de ley. Según el Gobierno, en ese período, los sindicatos de Correos del Canadá, incluido el CUPW, apoyaban en gran medida el proyecto de ley núm. C-42 en su totalidad, a pesar del artículo 13, 5).
- 423.** El Comité toma nota de la opinión del Gobierno según la cual, si bien puede considerarse inusual que una «disposición declarativa» como el artículo 13, 5), anule una disposición de un texto jurídico de interés público como el Código del Trabajo del Canadá, no es ésta la única vez que se ha presentado una situación de este tipo en el país. Como institución pública con obligaciones sociales (es decir obligaciones de servicio universal), la Empresa de Correos del Canadá no es la única en aplicar cláusulas de empleo o de relaciones laborales en un sector específico que se adapten a las características singulares de una rama de actividad económica. En otras instituciones públicas, existen excepciones en materia de solución de conflictos como, por ejemplo, las cláusulas de prohibición de la huelga o el cierre patronal que se aplican a otros servicios públicos esenciales, como los bomberos y la policía.
- 424.** El Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual, si bien el Canadá no ha ratificado el Convenio núm. 98, no obstante, respeta los principios fundamentales de la

OIT relativos a la libertad sindical y reconoce la negociación colectiva como parte del principio superior de libertad sindical. Pese al artículo 13, 5), algunos contratistas de correos de la Empresa de Correos del Canadá se han sindicado. Como lo reconoce la organización querellante, en 2003 esta organización sindicó a los carteros rurales y suburbanos y negoció un primer convenio colectivo para estos trabajadores. Por otra parte, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual existen otros contratistas de correos que trabajan en puntos de venta de servicios postales como farmacias, o que transportaban correspondencia, que no estaban sindicados. El Gobierno estima que la Empresa y el CUPW pueden entablar de manera voluntaria negociaciones colectivas en nombre de estos grupos de trabajadores. El Gobierno afirma que nada en el artículo 13, 5), de la ley impide que los sindicatos sindiquen a los contratistas de correos directamente o que los contratistas de correos constituyan sus propias asociaciones, ni que impida que la Empresa y el CUPW entablen negociaciones colectivas de manera voluntaria en nombre de estos grupos de trabajadores.

425. Al tiempo que toma nota de las explicaciones comunicadas por el Gobierno acerca de las circunstancias específicas y de los motivos de la promulgación de la ley y del objeto del artículo 13, 5), el Comité recuerda que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no discriminación debida a la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 216].
426. A este respecto, el Comité también recuerda que deben adoptarse medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 880]. La cuestión sobre la cual debe pronunciarse el Comité no consiste en determinar si los trabajadores que el CUPW solicita representar son «empleados» o contratistas independientes, sino más bien saber si se garantiza plenamente a estos trabajadores la protección de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva que el Comité ha elaborado durante años. A ese respecto, el Comité recuerda que ha declarado reiteradamente que los trabajadores, incluidos los contratistas independientes, deberían poder disfrutar de sus derechos relativos a la libertad sindical de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 a los efectos de obtener y defender sus intereses, incluso por medio de la negociación colectiva.
427. El Comité subraya una vez más que uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo. El Comité recuerda 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 recíproca de las partes y de su confianza mutua [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 882 y 936]. Si bien la determinación de la forma en que la negociación colectiva debería promoverse no forma parte de las funciones del Comité, en las circunstancias específicas del presente caso, el Comité se ve obligado a observar que la exclusión de los contratistas de correos del Código del Trabajo del Canadá, por considerarse que no son «empleados», parece haber dado lugar a que se les deniegue regularmente la posibilidad de hacerse representar efectivamente a los efectos de la negociación colectiva, como se puede deducir de las numerosas apelaciones presentadas por la Empresa de Correos del Canadá a raíz de los intentos de los carteros y los transportistas de correos de ser considerados a los efectos de la negociación colectiva.

- 428.** *Si bien es posible que las circunstancias concretas de los contratistas de correos considerados en el presente caso requieran aclaraciones en lo que atañe a la definición de las unidades de negociación, a las normas de certificación, etc., así como negociaciones específicas que tomen en consideración su situación con arreglo a la ley y sus exigencias laborales, el Comité no ve ningún motivo para que los principios antes mencionados, relativos a los derechos básicos de asociación y de negociación colectiva reconocidos a todos los trabajadores, no deban aplicarse también a los contratistas de correos.*
- 429.** *El Comité toma debidamente nota de la afirmación del Gobierno según la cual nada en el artículo 13, 5), de la ley impide que los sindicatos sindiquen a los contratistas de correos directamente o que los contratistas de correos constituyan sus propias asociaciones, ni que impida que la Empresa y el CUPW entablen negociaciones colectivas de manera voluntaria en nombre de estos grupos de trabajadores. Sin embargo, el Comité observa que la cuestión planteada por la organización querellante se refiere al hecho de que la Empresa menciona constantemente el artículo 13, 5), de la CPCA para denegar el registro de ciertas categorías de contratistas de correos en una unidad de negociación que permitiría que el sindicato iniciara un proceso de la negociación impulsado y protegido por el Código del Trabajo del Canadá.*
- 430.** *Al observar que tanto la organización querellante como el Gobierno reconocen que un cierto número de contratistas de correos están sindicados en el marco del CUPW y negocian colectivamente con la Empresa, el Comité desea subrayar que la concesión o denegación de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, en base únicamente a la buena voluntad de las partes, quitaría todo significado al carácter fundamental de estos derechos. El Comité pide al Gobierno que adopte rápidamente todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que todas las categorías de los contratistas de correos de la Empresa disfruten plenamente de los derechos de sindicación y de negociación colectiva al igual que cualquier otro trabajador. Cuando sea necesario, el Comité pide al Gobierno que suprima los obstáculos que — ya sea de manera implícita o explícita — impiden el ejercicio de estos derechos y que le mantenga informado de toda evolución a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 431.** *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 adopte rápidamente todas las medidas necesarias, incluidas reformas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que todos los contratistas de correos de la Empresa de Correos del Canadá disfruten plenamente de los derechos de sindicación y de negociación colectiva al igual que cualquier otro trabajador. El Comité pide al Gobierno que, cuando sea necesario, suprima los obstáculos que — ya sea de manera implícita o explícita — impiden el ejercicio de estos derechos y que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto;*
 - b) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que comuniquen información sobre el resultado de la audiencia de la Corte Federal de Apelaciones relativa al recurso de revisión judicial de la competencia del Consejo de Relaciones Laborales del Canadá para examinar la cuestión planteada en relación con la Carta de Derechos y Libertades del Canadá y el artículo 13, 5), de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá, y*

- c) *el Comité pide al Gobierno que considere, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 98.*

CASO NÚM. 2822

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria
de Productos Grasos y Alimenticios (SINTRAIMAGRA)**

Alegatos: la organización querellante alega la violación de su derecho de negociación colectiva tras la negativa de la empresa Alpina Productos Alimenticios S.A. de negociar un pliego de peticiones

432. La queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimentos (SINTRAIMAGRA) de fecha 22 de julio de 2010.
433. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 10 de enero de 2012.
434. 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

435. Por comunicación de fecha 22 de julio de 2010, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimentos (SINTRAIMAGRA) indica que el 2 de junio de 2009 presentó un pliego de peticiones a la empresa Alpina Productos Alimenticios S.A., sin que hasta la fecha haya llamado a negociar al sindicato como lo establece la ley. Una vez se enteró de la presentación del pliego de peticiones del SINTRAIMAGRA, la empresa firmó, el 3 de junio, una convención colectiva con el sindicato de base de trabajadores de la empresa Alpina Productos Alimenticios S.A. (SINTRALPINA). El día siguiente, la empresa envió una carta al SINTRAIMAGRA donde plantea unas consideraciones que no se ajustan a las leyes ni a los convenios internacionales en materia de negociación colectiva, desconociendo el derecho de negociación colectiva del sindicato.
436. La organización querellante informa que envió un oficio de fecha 8 de junio de 2009, dirigido al Ministerio de la Protección Social para que ordene al representante legal de la empresa que convoque por escrito al sindicato para iniciar la etapa legal de arreglo directo. La organización querellante informa que el 20 de agosto de 2009, se llevo a cabo diligencia administrativa ante la Inspección del Trabajo, donde el sindicato confirmó los hechos y la empresa manifestó que los seis trabajadores que presentaron el pliego de peticiones por intermedio de SINTRAIMAGRA, habían celebrado una convención

colectiva de trabajo el 2 de junio de 2009 a través del SINTRALPINA, razón por la cual no podían promover un nuevo conflicto colectivo de trabajo. El Ministerio de la Protección Social, mediante resolución de fecha 18 de septiembre de 2009 emitida por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Cundinamarca, resolvió sancionar a la empresa con una multa de 2.484.500 pesos, equivalente a cinco salarios mínimos legales vigentes por cada día de mora para iniciar las conversaciones, contados a partir del día sexto hábil de la fecha en que se presentó el pliego de peticiones y hasta cuando se inicie la negociación del pliego de peticiones.

- 437.** La organización querellante indica que la empresa presentó un recurso y el Ministerio de la Protección Social, mediante resolución de fecha 7 de marzo de 2010 emitida por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, y Control de la Dirección Territorial de Cundinamarca, resolvió revocar la resolución de fecha 18 de septiembre de 2009 y absolver a la empresa. La organización querellante presentó recurso de apelación. Desde la presentación del pliego de peticiones el 2 de junio de 2009 hasta la fecha, el Ministerio de la Protección Social no ha resuelto la petición de la organización sindical ya que no ha tomado las medidas pertinentes para resolver en los términos de ley la petición de SINTRAIMAGRA.
- 438.** Los argumentos de la Coordinadora para revocar el acto administrativo base del recurso fueron los siguientes: 1) no pueden existir más de una convención colectiva de trabajo en una empresa; 2) la empresa se fundamenta en dicha norma para negarse a negociar el pliego de peticiones presentado por el SINTRAIMAGRA; 3) en un oficio de fecha 2 de noviembre de 2007 de la Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo del Ministerio de la Protección Social se concluye que la obligación de negociar un pliego de peticiones cuando se presenta oportunamente ese pliego existe; 4) SINTRAIMAGRA debe esperar hasta el año 2012 para presentar un pliego de peticiones a la empresa ya que ésta firmó una convención colectiva de trabajo con el SINTRALPINA, con vigencia hasta junio de 2012, y 5) el pliego de peticiones presentado por SINTRAIMAGRA no se presentó en debida forma, razón por la cual la empresa no está obligada a negociar el mencionado pliego.
- 439.** La organización querellante subraya que el pliego de peticiones presentado por SINTRAIMAGRA a la empresa fue recibido por la misma antes de que se llegue a un acuerdo con el SINTRALPINA, y es deber de la empresa negociar el pliego de peticiones presentado oportunamente por el sindicato, ya que para la fecha de presentación del pliego, la empresa no había firmado convención colectiva de trabajo con otro sindicato.
- 440.** La organización querellante recuerda que la Corte Constitucional expidió la sentencia C-063 de 2008, según la cual los sindicatos minoritarios tienen el derecho constitucional de que el empleador, cuando recibe pliegos de peticiones de sus trabajadores, se siente a negociar dichas peticiones:

El impedimento absoluto a los sindicatos minoritarios, de negociar colectivamente, no atiende los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y vulnera no sólo el derecho de negociación colectiva sino también el de libertad sindical, eje fundamental de los derechos de los trabajadores. El derecho de negociación colectiva que debe ser posibilitado a toda clase de categorías de organizaciones sindicales, de conformidad con el Convenio núm. 154 de la OIT, que radica en cabeza de los Estados partes el deber de adoptar medidas dirigidas a fomentar la negociación colectiva, y aunque no especifica cuales medidas, sí deja una amplia libertad de configuración en cabeza de los órganos estatales responsables para el cumplimiento de dichos propósitos. La restricción a los sindicatos minoritarios del derecho a la negociación colectiva de manera irrazonable y desproporcionada no tiene justificación constitucional.

B. Respuesta del Gobierno

441. Por comunicación de fecha 10 de enero de 2012, el Gobierno remite informaciones de la empresa, la cual señala que: 1) es respetuosa del derecho de asociación y negociación, prueba de ello es la presencia de las organizaciones sindicales en la empresa hace más de treinta años, y 2) en su seno se encuentran el SINTRALPINA, el SINTRAIMAGRA, la Unión Sindical de Trabajadores de Alpina (USTA), la Unión Sindical de Alimentos (UTA), la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Procesadoras de Harinas en Santander (USINTRAPROHASAN) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Gaseosa, Refrescos y Alimentos (SINTIGAL).
442. La empresa manifiesta que previa presentación del pliego de petición por parte de SINTRALPINA, el 1.º de junio de 2009 se dio inicio a las negociaciones entre la empresa y SINTRALPINA con miras a suscribir la convención colectiva de trabajo 2009-2012, acuerdo al cual se llegó el 3 de junio de 2009, producto de un organizado y eficaz proceso de negociación que benefició a todos los afiliados de la organización, durante los siguientes tres años. Además, según la empresa, dentro de los afiliados a SINTRALPINA, se encontraban también los afiliados a SINTRAIMAGRA (seis trabajadores), en virtud de la posibilidad de multifiliación sindical y el 2 de junio de 2009 el SINTRAIMAGRA presentó pliego de peticiones en nombre de seis afiliados que también estaban en SINTRALPINA en ese momento.
443. Teniendo en cuenta que la empresa había firmado convención colectiva con SINTRALPINA, convención que beneficiaba también a los trabajadores afiliados a SINTRAIMAGRA, la empresa informó al sindicato de esta situación, con el argumento que les permitía el Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual no es viable estar representados por dos pliegos diferentes u obtener simultáneamente beneficios derivados de dos contratos colectivos distintos, y la empresa señala que el sindicato no presentó objeción frente al pliego de peticiones y por consiguiente entendió que los trabajadores habían sido representados en la mesa de negociación y se había llegado a un acuerdo resolviéndose así cualquier conflicto. La empresa informa que posteriormente se adelantó el trámite de negociación después de varios debates jurídicos solicitado por SINTRAIMAGRA ante el Ministerio de la Protección Social quien, mediante resolución de 29 de julio de 2010, ordenó dar inicio a las negociaciones, para lo cual la empresa acató inmediatamente la decisión e inició el proceso de arreglo directo con SINTRAIMAGRA el 11 de junio de 2010, finalizando el proceso de negociación el 30 de agosto de 2010 y firmando la convención colectiva de trabajo entre la empresa y SINTRAIMAGRA.
444. El Gobierno confirma que, del escrito de la empresa y de las actuaciones del Ministerio en aras de garantizar el derecho a la negociación colectiva, se pudo establecer que se le ha garantizado el derecho a la negociación al SINTRAIMAGRA, y el Ministerio, dentro de las funciones que tiene para garantizar estos derechos, actuó de conformidad con la ley e hizo que se iniciara el proceso de negociación con SINTRAIMAGRA, situación que fue acatada y respetada por la empresa.

C. Conclusiones del Comité

445. *El Comité toma nota de que en el presente caso, la organización querellante alega la violación de su derecho de negociación colectiva tras la negativa de la empresa Alpina Productos Alimenticios S.A. de negociar un pliego de peticiones.*
446. *El Comité toma nota de que la organización querellante indica lo siguiente: 1) el 2 de junio de 2009 presentó un pliego de peticiones a la empresa; 2) la empresa firmó, el 3 de junio, una convención colectiva con el sindicato de base SINTRALPINA; 3) el Ministerio de la Protección Social, mediante resolución de fecha 18 de septiembre de 2009 resolvió*

sancionar a la empresa con una multa de 2.484.500 pesos por cada día de mora para iniciar las negociaciones; 4) la empresa presentó un recurso y el Ministerio de la Protección Social resolvió revocar la resolución objetada y absolver a la empresa; 5) la organización querellante presentó un recurso de apelación, y 6) el pliego de peticiones presentado por SINTRAIMAGRA a la empresa fue recibido por la misma antes de que se llegue a un acuerdo con el SINTRALPINA, y es deber de la empresa negociar los pliegos de peticiones presentados oportunamente.

- 447.** *El Comité toma nota de que el Gobierno envía las observaciones de la empresa, la cual subraya lo siguiente: 1) previa presentación del pliego de petición por parte de SINTRALPINA, el 1.º de junio de 2009 se dio inicio a las negociaciones entre la empresa y SINTRALPINA con miras a suscribir la convención colectiva de trabajo 2009-2012, el 3 de junio de 2009; 2) dentro de los afiliados a SINTRALPINA, se encontraban también los afiliados a SINTRAIMAGRA (seis trabajadores), en virtud de la posibilidad de multifiliación sindical y el 2 de junio de 2009 el SINTRAIMAGRA presentó pliego de peticiones en nombre de seis afiliados que también estaban en SINTRALPINA en ese momento; 3) la empresa informó al sindicato que no es viable estar representados por dos pliegos diferentes u obtener simultáneamente beneficios derivados de dos contratos colectivos distintos, y el sindicato no presentó objeción frente al pliego de peticiones; 4) la empresa entendió que los trabajadores habían sido representados en la mesa de negociación y se había llegado a un acuerdo resolviéndose así cualquier conflicto, y 5) después de varios debates jurídicos solicitado por SINTRAIMAGRA, el Ministerio de la Protección Social ordenó dar inicio a las negociaciones finalizando el proceso de negociación el 30 de agosto de 2010 con la firma de una convención colectiva de trabajo entre la empresa y el SINTRAIMAGRA.*
- 448.** *El Comité recuerda la importancia de la negociación colectiva para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales y saluda la firma de una convención colectiva de trabajo entre la empresa y el SINTRAIMAGRA. Tomando nota de que la organización querellante alegaba la violación de su derecho de negociación colectiva tras la negativa de la empresa empleadora de negociar un pliego de peticiones y que el conflicto se solucionó mediante negociaciones, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.*

Recomendación del Comité

- 449.** *Tomando nota de que la organización querellante alegaba la violación de su derecho de negociación colectiva tras la negativa de la empresa empleadora de negociar un pliego de peticiones y que el conflicto se solucionó mediante negociaciones, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 2823

INFORME DEFINITIVO

Quejas contra el Gobierno de Colombia**presentadas por**

- el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguros Sociales (SINTRAISS) – Seccional Cundinamarca y
- el Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Social (SINTRASEGURIDADSOCIAL) – Seccional Bogotá y Cundinamarca

y apoyadas por

- la Asociación Sindical de Terapeutas de Colombia (ASTEKO),
- la Asociación de Bacteriólogos Sindicalizados (ASBAS) y
- la Asociación Médica Sindical Colombiana (ASMEDAS)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan despidos antisindicales masivo en las Empresas Sociales del Estado en violación del convenio colectivo en vigor, de la protección especial de los trabajadores en retén social, y del fuero sindical

450. Las quejas figuran en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguros Sociales (SINTRAISS) – Seccional Cundinamarca y del Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Social (SINTRASEGURIDADSOCIAL) – Seccional Bogotá y Cundinamarca, del mes de abril de 2010. Por comunicación de fecha 23 de septiembre de 2010, la Asociación Sindical de Terapeutas de Colombia (ASTEKO), la Asociación de Bacteriólogos Sindicalizados (ASBAS) y la Asociación Médica Sindical Colombiana (ASMEDAS) apoyaron las quejas.

451. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación del mes de julio de 2011.

452. 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 las organizaciones querellantes

453. En su comunicación de abril de 2010, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguros Sociales (SINTRAISS) – Seccional Cundinamarca y el Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Social (SINTRASEGURIDADSOCIAL) – Seccional Bogotá y Cundinamarca denuncian el despido de más de 13.000 trabajadores de las Empresas Sociales del Estado. Según las organizaciones querellantes, estos despidos desconocieron: *a)* la garantía del fuero sindical en virtud de que una buena parte de los dirigentes fueron despedidos sin previa autorización de las autoridades judiciales; *b)* la protección especial de los trabajadores en retén social (padre y madre cabeza de familia sin alternativa económica, discapacitados y personas próximas para cumplir requisitos para la pensión de

jubilación o de vejez), y c) la convención colectiva de trabajo suscrita entre el Instituto de Seguros Sociales (ISS) y el SINTRASEGURIDADSOCIAL (en representación de todos los sindicatos que operaban en el ISS), la cual se encontraba vigente al momento de creación y liquidación de las empresas y del despido de los trabajadores sindicalizados.

454. Las organizaciones querellantes indican que, mediante el decreto-ley núm. 1750, de 26 de junio de 2003, el Gobierno escindió el sector salud del ISS y creó siete Empresas Sociales del Estado (ESE) del orden nacional: Antonio Nariño, Rafael Uribe Uribe, José Prudencio Padilla, Rita Arango Álvarez del Pino, Francisco de Paula Santander, Policarpa Salavarrieta y Luis Carlos Galán Sarmiento (esta última se encuentra todavía en proceso de liquidación). Los servidores de las clínicas y centros de atención ambulatoria del ISS fueron incorporados automáticamente en las nuevas ESE, cambiando su condición de «trabajador oficial» con convención colectiva de trabajo, estabilidad en el empleo, derecho de asociación y de negociación colectiva, por la de «empleado público», sin derecho a la estabilidad laboral, a la prerrogativas sindicales y convencionales. Las organizaciones querellantes añaden que, según el decreto-ley antes mencionado, las referidas ESE sustituyeron como empleador en todas sus obligaciones laborales y derechos al ISS. Según la legislación, al darse la sustitución de empleadores surge una obligación legal frente al trabajador y los establecimientos nuevos no sufrieron variaciones esenciales en cuanto a la prestación del servicio público de salud y los trabajadores continuaron prestando las mismas labores.
455. Las organizaciones querellantes indican que antes de la escisión, el ISS suscribió una convención colectiva vigente entre el 1.º de noviembre de 1996 y el 31 de octubre de 1999. Esta convención colectiva fue suscrita por el SINTRAISS en representación de todas las organizaciones sindicales del seguro social. En 2011, fue firmado un acuerdo integral con el SINTRASEGURIDADSOCIAL para el fortalecimiento del ISS. Dentro de los compromisos más importantes por parte del Gobierno se encontraba el levantamiento de la sanción impuesta al ISS por la Superintendencia Nacional de Salud que le impedía nuevas afiliaciones a la Empresa Promotora de Salud (EPS), un préstamo de 1 billón de pesos, el mantenimiento de la unidad de empresa del ISS y la adopción de medidas para minimizar los efectos económicos de la selección adversa que concentró en la EPS del seguro social los pacientes con enfermedades de alto costo que no son rentables para las EPS privadas. El SINTRASEGURIDADSOCIAL se comprometió a renegociar la convención colectiva de trabajo vigente y así lo cumplió. Las organizaciones querellantes informan de las siguientes modificaciones en la convención colectiva: eliminación de la retroactividad de las cesantías, modificación de la forma de liquidación de las pensiones de jubilación, la congelación de los dineros del Fondo de Vivienda y otros cambios en auxilios y prestaciones que representaron un significativo ahorro para las finanzas del ISS con un punto de equilibrio logrado en el 2011. Sobre estas bases, el SINTRASEGURIDADSOCIAL y el ISS suscribieron una nueva convención colectiva, vigente entre el 1.º de noviembre de 2001 y el 31 de octubre de 2004, cuyo artículo 5 garantiza la estabilidad del empleo.
456. La ley núm. 790, de 2002, prohibió liquidar, suprimir o fusionar el ISS en garantía de la seguridad social pública y de la unidad de empresa del seguro social. No obstante, el Gobierno procedió en el año 2003 a escindir la prestación de servicios de salud del ISS mediante la expedición del decreto-ley núm. 1750, de 26 de junio de 2003. Las organizaciones querellantes indican que la convención colectiva antes mencionada sigue vigente ya que fue denunciada por el ISS buscando evitar su cumplimiento y no se ha suscrito una nueva convención colectiva que la reemplace.
457. Las organizaciones querellantes destacan que varias decisiones judiciales han confirmado su actual vigencia, en particular el fallo del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá, Sala laboral, de 29 de febrero de 2008, por la que se confirma el fallo del Juzgado Segundo

Laboral, manteniéndose la convención colectiva vigente e incólume en su contenido para requerir y exige su aplicación integral para todos los trabajadores oficiales y empleados públicos que trabajaban inicialmente en el ISS y luego en las siete ESE creadas por el decreto-ley núm. 1750, de 2003. En el mismo sentido, la Corte Constitucional, en sus sentencias C-314 y C-349, de 2004, ordenó que la convención colectiva vigente entre el ISS y sus trabajadores, al momento de la escisión, se tenía que seguir aplicando a los servidores de las ESE con el objetivo de respetar los derechos adquiridos por los trabajadores oficiales del ISS que pasaban a ser empleados públicos en las ESE. Las organizaciones querellantes mencionan asimismo varias sentencias (sin proporcionar copia de las mismas), las cuales, según la transcripción, son a favor de la vigencia de la convención colectiva y de su aplicación a los trabajadores que la suscribieron. Las organizaciones querellantes transcriben asimismo el auto núm. 209, de 27 de mayo de 2009 — dictado en el marco del proceso liquidatorio de la ESE Luis Carlos Galán Sarmiento — en el que se indica lo siguiente:

(...) la Sala (Sala Plena de la Corte Constitucional) analizó que el cambio de empleador no impide que la mencionada convención de trabajo suscrita originalmente con el ISS deje de ser fuente de derechos para el trabajador de la ESE demandada, por lo menos mientras dicha convención conserve vigencia. En segundo término, no es cierto que la Sala haya otorgado vigencia permanente de manera indebida a la convención colectiva (...) Por el contrario el argumento de la Sala para concluir su aplicación tiene como condición su vigencia actual. *Contrario sensu*, en el evento en el que la convención pierda su vigencia no es posible su aplicación.

458. Según las organizaciones querellantes, los tribunales hicieron una interpretación con autoridad de las sentencias de 2004 de la Corte Suprema, para concluir que la convención colectiva se encuentra vigente y sus beneficios son aplicables a los servidores de las ESE.
459. Las organizaciones querellantes indican que el Gobierno no dio cumplimiento a dichas sentencias de la Corte Constitucional y dio orden escrita, a través del Ministro de la Protección Social y del presidente del ISS, para que no se reconociera ningún beneficio convencional a quienes eran trabajadores del ISS y fueron incorporados sin su consentimiento en las nuevas ESE. Según las organizaciones querellantes, el Gobierno realizó una interpretación unilateral restrictiva de las sentencias de la Corte Constitucional y la única razón para la escisión del sector salud del ISS era la de liquidar la entidad para privatizar los servicios, que se complementa por la incorporación de los 13.000 servidores en las ESE y la denegación de los derechos adquiridos en el marco de la convención colectiva. La prueba de que el Gobierno sólo buscaba privatizar la seguridad social y negar la aplicación de los derechos convencionales es que, a la fecha, el ISS está prácticamente liquidado, no es asegurador ni prestador de servicios de salud y las siete ESE fueron liquidadas por decretos suscritos a partir del año 2006 con el despido de los 13.000 servidores sin habérseles reconocido los beneficios convencionales.
460. Las organizaciones querellantes añaden que continuando con el proceso de liquidación, en el año 2007, la Superintendencia Nacional de Salud canceló la licencia de operación a la Empresa Promotora de Salud del ISS y el Gobierno creó la nueva EPS con mayoría accionaria del sector privado (cajas de compensación familiar), a la cual fueron trasladados los asegurado, iniciando operaciones el 1.º de agosto de 2008.
461. Las organizaciones querellantes manifiestan que para justificar la liquidación de las referidas ESE, el Gobierno alegó que estaban mal administradas, que no tenían punto de equilibrio económico, que no prestaban servicios de calidad, etc. Desconociendo que los gerentes eran nombrados por el mismo Gobierno. Los decretos de liquidación contenían una tabla legal de indemnización inferior en un 40 por ciento a la tabla pactada convencionalmente. Al terminar el proceso de liquidación fueron despedidos los dirigentes

sindicales sin previa autorización judicial y los trabajadores en retén social con el pago de las prestaciones e indemnizaciones legales y no convencionales.

- 462.** Las organizaciones querellantes subrayan que con estas acciones el Gobierno liquidó la seguridad social pública, acabó con la convención colectiva de trabajo vigente y con la organización sindical de industria de la seguridad social, con todas las organizaciones sindicales y gremiales que tenían afiliados en el ISS y las ESE. A la fecha, el seguro social está administrando únicamente el riesgo de invalidez, vejez y muerte, paga las pensiones y recauda las cotizaciones mientras acaba de efectuar la entrega de todos sus procesos a la recién creada Administradora Colombiana de Pensiones.

B. Respuesta del Gobierno

- 463.** Por comunicación del mes de julio de 2011, el Gobierno confirma que en ejercicio de las facultades prevista en la ley, expidió el decreto-ley núm. 1750, de 2003, mediante el cual se escindió el Instituto de Seguros Sociales (ISS), la vicepresidencia de Prestación de Servicios de Salud, Clínicas y Centros de Atención Ambulatoria (CAAS) y se crearon siete Empresas Sociales del Estado (ESE) en cuyas plantas de personal quedaron incorporados automáticamente y sin solución de continuidad los servidores que laboraban en las dependencias escindidas. Dichas empresas constituyen una categoría especial de entidad descentralizada del nivel nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscritas al Ministerio de la Protección Social, totalmente independiente del ISS. El Gobierno subraya que la Corte Constitucional declaró la escisión ajustada a la Constitución y a las disposiciones del decreto-ley núm. 1750, de 2003, en lo que respecta al carácter de los servidores, continuidad de la relación, régimen de salarios y prestaciones, permanencia y causales de retiro.

- 464.** El Gobierno llama la atención sobre los artículos 16 y 17 del decreto-ley antes mencionado donde expresamente se dispone lo siguiente: «Para todos los efectos legales, los servidores de las Empresas Sociales del Estado creadas por el decreto serán empleados públicos, salvo los que sin ser directivos, desempeñen funciones de mantenimiento de la planta física hospitalaria y de servicios generales, quienes serán trabajadores oficiales.». «Los servidores públicos que a la entrada en vigencia del decreto se encontraban vinculados a la vicepresidencia de Prestación de Servicios de Salud, a las Clínicas y a los Centros de Atención Ambulatoria del Instituto de Seguros Sociales, quedarán automáticamente incorporados, sin solución de continuidad, a la planta de personal de las Empresas Sociales del Estado creadas por el decreto. (...) El tiempo de servicio de los servidores públicos que pasan del Instituto de Seguros Sociales a las Empresas Sociales del Estado se computará para todos los efectos legales, con el tiempo que sirvan en estas últimas, sin solución de continuidad.» El Gobierno indica que estas disposiciones fueron objeto de un recurso ante la Corte Constitucional, la cual declaró la constitucionalidad del decreto-ley núm. 1750, de 2003.

- 465.** Más concretamente, la Corte Constitucional declaró lo siguiente:

(...) se deduce que los servidores públicos adscritos a las Empresas Sociales del Estado que adquirieron la categoría de empleados públicos y perdieron la de trabajadores oficiales, perdieron con ello el derecho para presentar pliegos de peticiones y negociar convenciones colectivas de trabajo. En consecuencia, el pertenecer a un determinado régimen laboral, llámese trabajador oficial o empleado público, no es un derecho adquirido entonces la facultad de presentar convenciones colectivas que es apenas una potestad derivada del tipo específico del régimen laboral, la Corte encuentra válido considerar que en este caso lo accesorio sigue la suerte de lo principal, de modo que al no existir un derecho de ser empleado público o trabajador oficial, tampoco existe un derecho a presentar convenciones colectivas si el régimen laboral ha sido modificado. El absurdo al que conduciría una conclusión contraria implicaría reconocer que cierto tipo de empleados públicos, los que antes han sido

trabajadores oficiales, tendrían derecho a presentar convenciones colectivas de trabajo, a diferencia de aquellos que nunca fueron trabajadores oficiales, con lo cual se generaría una tercera especie de servidores públicos, no prevista en la ley sino resultante de la transición de un régimen laboral a otro, afectándose el derecho a la igualdad de los empleados públicos que no habiendo sido jamás trabajadores oficiales, no tendrían derecho a mejorar por vía de negociación colectiva las condiciones laborales de sus cargos. Es claro entonces para la Corte que los empleados públicos que laboran en la planta de personal de las ESE desde el 26 de junio de 2003, no son sujetos de negociación colectiva, ni pueden aspirar a ser beneficiarios de convenciones colectivas, situación que quedó restringida por ley, a los trabajadores oficiales.

- 466.** El Gobierno confirma asimismo que, con el fin de garantizar la prestación del servicio de salud, con oportunidad y calidad, tomó la decisión de liquidar las ESE, prestadoras de este servicio teniendo en cuenta el riesgo eminente que presentaban, debido a la inviabilidad financiera y la baja calidad y eficiencia en la prestación del servicio de salud. Las ESE fueron suprimidas por medio de actos administrativos entre 2006 y 2008.
- 467.** En relación con la aplicación de la convención colectiva, el Gobierno manifiesta lo siguiente: 1) la convención celebrada entre el ISS y el SINTRASEGURIDADSOCIAL no pudo ser aplicada por las ESE por no ser parte de la convención colectiva; 2) el artículo 3 de la convención relativa al campo de aplicación dispone que la misma se aplica a los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal del ISS; 3) en la actualidad, la convención colectiva de trabajo se encuentra vigente y se sigue aplicando a los trabajadores oficiales del ISS que son más de 1.500; 4) el decreto que escindió el ISS comportó un cambio de naturaleza jurídica del vínculo que unía a sus servidores con la institución; 5) este cambio implica que los trabajadores dejan de ser trabajadores oficiales y no se les aplica más las normas propias a esta clase de funcionarios sino las normas generales que se aplican a los servidores públicos; 6) no existe por disposición legal, obligación de aplicar una convención colectiva fuera de la empresa que la suscribió y a trabajadores o empleadores de empresas distintas de aquéllas, y 7) en el ISS existen empleados públicos a los que no se les aplica la convención colectiva, toda vez que su régimen laboral es el propio de los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional.
- 468.** Por otra parte, en relación con la figura de la sustitución patronal, el Gobierno señala que la sustitución patronal no se aplica entre entidades del Estado. Esta es una figura exclusiva del derecho privado y la convención colectiva no puede aplicarse sobre la base de estar respetando esta figura. Además, de conformidad con el Código del Trabajo, en la sustitución patronal deben concurrir tres requisitos, a saber: 1) un cambio patronal; 2) la continuidad de trabajador, y 3) la continuidad de empresa. En el presente caso, el Gobierno subraya que no se produjo una sustitución patronal ya que no hubo continuidad de empresa. Se trata de dos personas jurídicas totalmente individuales, diferentes y autónomas. Respecto de la posibilidad de predicar la existencia de derechos adquiridos, el Gobierno señala que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, «los derechos adquiridos son aquellos que han ingresado definitivamente en el patrimonio de la persona».
- 469.** En relación con la vigencia de la convención colectiva, el Gobierno indica que la Corte Constitucional, mediante sentencia de 2004, estableció que la convención colectiva debe aplicarse hasta la fecha en la cual fue pactada, es decir hasta el 31 de diciembre de 2004. En seguimiento a lo señalado por la Corte, cuyos efectos son *erga omnes*, el Ministerio de la Protección Social y la presidencia del ISS expidieron la circular núm. 00052, de 2004, que expresamente señala lo siguiente:

Los servidores públicos que fueron incorporados como empleados públicos en las Empresas Sociales del Estado (...) que con anterioridad fueron beneficiarios de la convención colectiva suscrita entre el ISS y el SINTRASEGURIDADSOCIAL, se les reconocerá estos beneficios por parte de cada Empresa Social del Estado, por una sola vez, tal como lo ordenó la Corte Constitucional, por el período comprendido entre el 26 de junio y el 31 de octubre de

2004. Con posterioridad a dicha fecha, se aplicará a dichos empleados públicos, exclusivamente el régimen legal correspondiente a los empleados públicos del nivel nacional. En consecuencia, para los empleados públicos, en el acto administrativo en el cual se reconocen y liquidan estas prestaciones, se indicará expresamente que a partir del 1.º de noviembre de 2004, el régimen salarial y prestacional será el establecido por el legislador para los empleados públicos, quienes por expresa disposición legal conforme lo señaló la Corte Constitucional (...), no están facultados para presentar pliegos de peticiones ni suscribir convenciones colectivas.

470. Esta circular es un acto administrativo vigente de carácter general, vinculante para las ESE, que goza de la presunción de legalidad. La discusión sobre su legalidad es competencia de la jurisdicción contenciosa administrativa ante la cual no se ejercieron las acciones judiciales correspondientes, las que se encuentran caducas, por lo cual se trata de situaciones jurídicamente consolidadas, protegidas a tenor de la Constitución y de su interpretación hecha por la Corte Constitucional.

471. El Gobierno destaca la jurisprudencia reciente de la jurisdicción contenciosa administrativa, la cual ha estudiado la problemática de la aplicabilidad de la convención colectiva y ha expedido fallos en los cuales se definió el correcto cumplimiento de lo ordenado por la Corte Constitucional, a saber que los derechos adquiridos con base en la convención colectiva debían respetarse y mantenerse hasta el 31 de octubre de 2004, lo que fue cumplido por el empleador, sin que la vigencia de esa convención pueda extenderse de manera indefinida como es presentado por los ex funcionarios interesados en mantener su aplicación. En su sentencia de 18 de noviembre de 2010, el Tribunal Administrativo de Cundinamarca manifestó expresamente frente a la extensión de los efectos de la convención colectiva y específicamente frente a su denuncia, que debían tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

Es dable concluir que esta figura jurídica lo que persigue es la renegociación de los acuerdos pactados inicialmente circunstancias que resulta a todas luces improcedente porque el Instituto de Seguros Sociales a partir de su escisión el 26 de junio de 2003 dejó de ser el empleador de los trabajadores oficiales beneficiarios del acuerdo convencional pues estos fueron incorporados a las Empresas Sociales del Estado.

472. El Gobierno indica que, en definitiva, los jueces han determinado con claridad que dicha convención colectiva surtió efectos con posterioridad a la escisión del ISS.

473. Por último, aparte del asunto laboral y pensional que será definido en derecho por la jurisdicción y cuya resolución deberá ser adoptada y acogida por las entidades estatales en las que recaigan las responsabilidades que sean definidas, el Gobierno subraya que los respectivos liquidadores adelantaron los procesos de liquidación de las ESE de conformidad con la ley. Con fundamento en dicha norma, los procesos liquidatorios que resultaron ser deficitarios, obtuvieron recursos de la nación para solventar las obligaciones de carácter laboral, en las condiciones descritas en la ley y en los actos administrativos de asunción de pasivos expedidos.

C. Conclusiones del Comité

474. *El Comité observa que las organizaciones querellantes denuncian despidos antisindicales masivos en las Empresas Sociales del Estado (ESE) — 13.000 trabajadores — en violación de la convención colectiva en vigor, de la protección especial de los trabajadores en retén social, y del fuero sindical.*

475. *El Comité toma nota de que, según surge de los alegatos y de la respuesta del Gobierno, los hechos ocurrieron en el marco de una restructuración y posterior liquidación de las Empresas Sociales del Estado que prestaban servicios de seguridad social. En una*

primera fase, una parte del Instituto de Seguros Sociales (ISS) se escindió, el 26 de junio de 2003, en siete Empresas Sociales del Estado (las organizaciones querellantes indican que sólo los servidores de las clínicas y centros de atención ambulatoria del ISS fueron incorporados automáticamente en las nuevas ESE). Los «trabajadores oficiales» del ISS fueron incorporados cambiando de estatuto jurídico pasando a ser «empleados públicos» (el ISS sigue existiendo y cuenta en la actualidad con más de 1.500 trabajadores oficiales y cierto número de empleados públicos). Según el Gobierno, la escisión fue considerada ajustada a la Constitución por la Corte Constitucional. Por su parte, las organizaciones querellantes indican que una convención colectiva se había firmado entre el ISS y el Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Social (SINTRASEGURIDADSOCIAL), en representación de los diferentes sindicatos que operaban en la institución, para el período 1.º de noviembre de 2001 – 31 de octubre de 2004, y garantizaba la estabilidad laboral que se habría violado.

- 476.** El Comité toma nota de que, según los alegatos, en una segunda fase, las ESE fueron liquidadas, entre 2006 y 2008, dando lugar al despido de 13.000 trabajadores, incluso numerosos dirigentes sindicales, desconociendo el fuero sindical de los mismos y los derechos convencionales adquiridos relativos a la estabilidad del empleo y a ciertas prestaciones laborales. El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, la única razón de estas liquidaciones era privatizar el sector y denegar los derechos adquiridos. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno indica que tomó la decisión de liquidar las ESE, prestadoras del servicio de salud, teniendo en cuenta el riesgo eminente que presentaban debido a la inviabilidad financiera y la baja calidad y eficiencia en la prestación del servicio de salud. El Comité estima necesario subrayar que, según el Gobierno, las ESE fueron objeto de una liquidación conforme a las disposiciones legales, incluyendo el pago de las prestaciones laborales, pero, según las organizaciones querellantes, el monto previsto en la tabla legal de indemnización que figura en los decretos de liquidación de las empresas es inferior en un 40 por ciento al monto previsto en la tabla de indemnización que figura en la convención colectiva en cuestión.
- 477.** El Comité señala que, en lo que respecta a las reestructuraciones de las empresas o instituciones públicas, sólo le corresponde pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración o de racionalización económica, impliquen éstos o no reducciones de personal o transferencias de empresas o servicios del sector público al sector privado, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales.
- 478.** El Comité desea señalar que en la medida en que en el presente caso se produjeron despidos masivos de 13.000 trabajadores como consecuencia de la liquidación de las siete ESE, en el marco según las organizaciones querellantes de un proceso de privatización, aunque se trate de una medida de graves consecuencias, las organizaciones querellantes no han facilitado elementos que permitan afirmar que se haya producido una discriminación antisindical y por tanto, en el marco de su mandato específico, no le corresponde pronunciarse sobre estos despidos.
- 479.** El Comité observa, pues, que la cuestión que queda por examinar en el presente caso reside en determinar si se aplica o no la convención colectiva firmada entre el ISS y el SINTRASEGURIDADSOCIAL (aplicable a los trabajadores oficiales del ISS) a los «trabajadores oficiales» integrados en las siete ESE, en 2003, que pasaron a ser «empleados públicos» y despedidos entre 2006 y 2008, cuando las mismas fueron liquidadas, y en particular si se aplican sus cláusulas sobre prestaciones en caso de terminación de la relación laboral. El Comité entiende que las organizaciones querellantes sostienen que deben aplicarse a los trabajadores despedidos no sólo las prestaciones legales abonadas por las autoridades sino también las disposiciones sobre indemnizaciones por despido de la convención colectiva que son más ventajosas que las

disposiciones previstas en los decretos de liquidación de las ESE, mientras que el Gobierno sostiene que la convención colectiva no les era aplicable.

- 480.** *En relación con la vigencia y el ámbito de aplicación de la convención colectiva, el Comité toma nota de que, los argumentos de las organizaciones querellantes a favor de la aplicación de la misma son los siguientes: 1) la escisión del ISS, con la consecuente creación de siete ESE, era una sustitución patronal por lo que, de conformidad con la legislación, las mismas deben respetar las disposiciones convencionales; 2) la Corte Constitucional, en su sentencia C-314/04 (demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 16 y 18 (parciales) del decreto-ley núm. 1750, de 2003 «por el cual se escinde el Instituto de Seguros Sociales y se crean Empresas Sociales del Estado»), subraya que la convención colectiva «es fuente de derechos adquiridos por lo menos durante el tiempo en que dicha convención conserva su vigencia», y 3) en función del principio de ultraactividad la convención colectiva se aplica a los «empleados públicos» de las ESE ya que los mismos nunca la denunciaron.*
- 481.** *El Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta, a este respecto, que: 1) la escisión del ISS, seguido de la creación de siete ESE, no constituía una sustitución patronal por no existir en este caso el requisito de la «continuidad de empresa» y el artículo 3 de la convención relativa al campo de aplicación dispone que la misma se aplica a los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal del ISS, por lo que no pudo ser aplicada por las ESE por no ser parte de la misma; 2) según la jurisprudencia constitucional, los derechos convencionales no son derechos adquiridos; 3) el decreto que escindió el ISS en 2003, comportó un cambio de naturaleza jurídica del vínculo que unía a sus servidores con la institución; este cambio implica que los trabajadores dejan de ser trabajadores oficiales y no se les aplica más las normas propias a esta clase de funcionarios sino las normas generales que se aplican a los servidores públicos, los cuales no tienen derecho de negociar colectivamente; 4) no existe por disposición legal, obligación de aplicar una convención colectiva fuera de la empresa que la suscribió y a trabajadores o empleadores de empresas distintas de aquéllas, y 5) el Gobierno confirma que la convención colectiva sigue vigente y se aplica a los 1.500 trabajadores oficiales del ISS pero que no se pueden aplicar las disposiciones de la misma a los empleados públicos (incluso si antes de la escisión eran trabajadores oficiales) que no gozan del derecho de presentar pliegos de peticiones y en consecuencia de negociar colectivamente.*
- 482.** *El Comité desea destacar que las cuestiones de interpretación sobre la aplicación de las normas jurídicas nacionales a los trabajadores corresponden a las autoridades judiciales. En este sentido, el Comité observa que la interpretación realizada en el fallo del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá, Sala laboral, de 29 de febrero de 2008 (invocado por las organizaciones querellantes sin, sin embargo, aportar el texto), se mantiene la convención colectiva, exigiendo su aplicación integral a todos los trabajadores oficiales y empleados públicos que trabajaban inicialmente en el ISS y luego en las siete ESE creadas por el decreto-ley núm. 1750, de 2003, por lo menos durante el tiempo de su vigencia. Sin embargo, el Gobierno invoca un fallo posterior del Tribunal Administrativo de Cundinamarca de 18 de noviembre de 2010 (el Gobierno comunica extractos) sobre la extensión de la convención colectiva que estima que a partir de su escisión en 2003, el ISS dejó de ser empleador de los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva puesto que estos fueron incorporados en las ESE.*
- 483.** *Por último, el Comité observa que surge de varias decisiones judiciales que en el momento en que «los trabajadores oficiales» del ISS pasan a ser «empleados públicos» de las ESE, no gozan del derecho de presentar pliegos de peticiones y pierden su derecho de negociación colectiva. El Comité recuerda, sin embargo, que Colombia 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) en el año 2000 y que, en este*

contexto, con miras a la aplicación de los convenios ratificados, en 2009 el Gobierno adoptó medidas legislativas de manera que todos los trabajadores (tengan la condición de trabajadores del sector público, de empleados públicos o de trabajadores oficiales) disfrutaran del derecho de negociación. El Comité lamenta que en el momento en el que ocurrieron los hechos los trabajadores se vieron privados del derecho de negociación colectiva y de reivindicar la aplicación de las disposiciones de una convención colectiva por el sólo cambio de su estatuto jurídico y subraya que, en varias ocasiones relacionadas con cambios de empleadores, pidió al Gobierno que se asegure que los cambios de propietario no priven a los empleados del derecho de negociación colectiva y no menoscaben directa o indirectamente la situación de los trabajadores sindicados y sus organizaciones. El Comité lamenta que, como consecuencia de los hechos ocurridos, trabajadores despedidos en un contexto de reestructuración se hayan encontrado en una situación en la que no gozaron de las ventajas que habían negociado anteriormente. El Comité espera firmemente que, en el contexto legal actual, con la posibilidad de recurrir a la negociación colectiva, las partes interesadas hayan podido negociar un acuerdo para determinar los términos y condiciones de empleo.

Recomendación del Comité

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

Habida cuenta de que Colombia 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) y que, en este contexto, el Gobierno adoptó en 2009 medidas legislativas de manera que todos los trabajadores disfrutaran del derecho de negociación, el Comité espera firmemente que, en el contexto legal actual, con la posibilidad de recurrir a la negociación colectiva, las partes interesadas hayan podido negociar un acuerdo para determinar los términos y condiciones de empleo.

CASO NÚM. 2835

INFORME DEFINITIVO

**Quejas contra el Gobierno de Colombia
presentadas por
el Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones,
Afines y del Transporte (SINTRACOMUNICACIONES)
– Seccional Antioquia
apoyadas por
la Unión Nacional de Trabajadores del Estado
y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC)**

***Alegatos: negativa de registro de un sindicato
y despidos antisindicales***

485. Las quejas figuran en una comunicación del Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Afines y del Transporte (SINTRACOMUNICACIONES) – Seccional Antioquia de fecha 13 de octubre de 2010. La Unión Nacional de Trabajadores del Estado

y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC) indicó apoyar las quejas por comunicación de fecha 1.º de febrero de 2011.

- 486.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 15 de septiembre de 2011.
- 487.** 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

- 488.** En su comunicación de fecha 13 de octubre de 2010, el Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Afines y del Transporte (SINTRACOMUNICACIONES) – Seccional Antioquia indica que en el momento de la liquidación de la Administración Postal Nacional — ADPOSTAL — estaba en funcionamiento en su seno el sindicato antes mencionado con su subdirectiva elegida el 13 de septiembre de 2006, fecha desde la cual sus miembros gozaban del fuero sindical. La organización querellante añade que cuando el Gobierno ordenó la liquidación de la ADPOSTAL (en adelante «la institución») despidió, el 26 de diciembre de 2006, a los trabajadores miembros de la junta directiva del sindicato, desconociendo el fuero sindical, es decir sin haber obtenido autorización judicial de parte del juez laboral.
- 489.** La organización querellante subraya que el 18 de septiembre de 2006, la junta directiva del sindicato – seccional Antioquia solicitó a la Coordinadora de Trabajo y Empleo del Ministerio de Protección Social su inscripción en el registro sindical, inscripción obtenida mediante resolución de fecha 9 de octubre de 2006. Por decreto de 27 de diciembre de 2006, el Gobierno suprimió de la planta de personal de la institución en liquidación (la totalidad de los 567 cargos de trabajadores oficiales) indicando que «a partir de la ejecutoria de la sentencia que autorizará el levantamiento del fuero sindical o al vencimiento del término de este fuero contemplado en la ley o en los estatutos sociales, quedarán suprimidos los cargos ocupados por los servidores públicos que gozaban del fuero sindical».
- 490.** La organización querellante señala además que cuando la institución conoció la inscripción de la junta directiva del sindicato – seccional Antioquia, interpuso recursos administrativos y posteriormente judiciales para anular la inscripción de dicha junta. Finalmente, tras la sentencia del Tribunal Superior de Medellín, la autoridad administrativa laboral ordenó la inscripción de la junta directiva del SINTRACOMUNICACIONES – Seccional Antioquia.
- 491.** La organización querellante manifiesta que, entre tanto, dos dirigentes sindicales recibieron respuesta de sus peticiones de respeto al fuero sindical por parte de la institución en los siguientes términos: «hasta tanto no se encuentre en firme la resolución de inscripción, ADPOSTAL en liquidación, se abstendrá de reconocer dicho fuero toda vez, que contra la resolución núm. 01685 de 9 de octubre de 2006 se interpuso recursos los cuales se encuentran en trámite».
- 492.** El 19 de diciembre de 2007, la organización querellante presentó una demanda de reintegro ante el Juzgado Laboral del Circuito de Medellín en aplicación del fuero sindical previsto en la legislación el cual decidió, el 10 de junio de 2008, ordenar a la institución el reintegro de los miembros de la junta directiva al cargo con el pago de los salarios y prestaciones sociales debidos desde el 28 de diciembre de 2006. Tras un recurso de apelación, el 11 de agosto de 2008, el Tribunal Superior de Medellín revocó la sentencia de primera instancia y absolvió a la institución argumentando que el plazo para presentar la demanda judicial de reintegro estaba extinguido. La organización querellante manifiesta

que presentó una acción de tutela contra esta sentencia ante la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, pero esta autoridad decidió negar la acción de tutela y posteriormente, la Corte Constitucional decidió no revisar la tutela.

B. Respuesta del Gobierno

- 493.** Por comunicación de fecha 15 de septiembre de 2011, el Gobierno indica que ante la insostenibilidad económica y financiera de la ADPOSTAL, determinó mediante decreto núm. 2853 de 25 de agosto de 2006, la supresión y el inicio de su proceso liquidatorio, designando a la Fiduciaria La Previsora S.A. (FIDUPREVISORA S.A.), como liquidadora de la misma. El 30 de diciembre de 2008, fecha de suscripción del acta final, se terminó la existencia legal de la institución para todos los efectos.
- 494.** Respecto a los procesos adelantados para el levantamiento del fuero sindical, se indica en el informe final de rendición de cuentas de la liquidación el estado en el cual se encontraban al finalizar la liquidación, a saber: «la liquidación procedió a instaurar los procesos que permitieran retirar del servicio a los servidores amparados por el fuero sindical. Esta labor se realizó el día 25 de octubre de 2006, instaurada la demanda con 177 aforados en 136 procesos, teniendo en cuenta las certificaciones emitidas por el Ministerio de Protección Social, en cuanto a los sindicatos y sus directivas, sin embargo posteriormente el Ministerio actualizó la información y esto dio como resultado el retiro de 61 demandas de 39 aforados, lo cual ocurre puesto que un mismo aforado puede tener fuero por varios sindicatos. (...) Una vez suscrita el acta de liquidación definitiva, si no existen permisos judiciales para el levantamiento de fuero sindical, cesará tal derecho dada la inexistencia jurídica de la entidad, en concordancia con el concepto emitido por el Plan de Renovación de la Administración Pública 10.»
- 495.** El Gobierno destaca que la supresión de cargos y liquidación de la institución se debió a cuestiones de tipo económico y financiero, donde no se tuvo en cuenta la afiliación del trabajador, ni la idea fue atentar contra los derechos de asociación y libertad sindical, si no que el objetivo principal fue prestar un mejor servicio a la comunidad, además de evitar el detrimento patrimonial del Estado. El fuero sindical es una garantía del derecho de asociación que protege la organización sindical en cuanto tiende a precaver los actos arbitrarios del patrono que afectan al personal con cargos de relevancia de la misma, los cuales necesariamente repercuten en el desarrollo de su actividad y en el cumplimiento de sus objetivos. Desapareciendo la entidad, empresa o empleador que garantiza los privilegios forales, desaparece, tanto la vinculación laboral como la garantía que obligaba a ese empleador a respetar el fuero sindical de dichos trabajadores.
- 496.** Según el Gobierno, el Director del Programa de Renovación de la Administración, en el marco de una consulta, informó que «finalizada la liquidación, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso 2.º del artículo 8 del decreto ley núm. 254 de 2000, la supresión de los cargos operaría automáticamente; por lo tanto, en el evento de no haber obtenido el permiso judicial para despedir a un trabajador aforado, la entidad podrá suprimir el cargo y reconocer y pagar la correspondiente indemnización». El Gobierno recalca la buena fe y el proceder conforme a derecho de la entidad en liquidación, que ante la obligatoriedad y legalidad del cierre definitivo de la misma, reconoció el pago de la correspondiente indemnización. Además, no obstante la certeza de la legalidad del despido de los trabajadores aforados, no se puede obligar a la entidad en liquidación a que una vez cumplido el proceso liquidatorio, se conserve activa únicamente en espera de un fallo del juez laboral, el cual puede tardar varios años en proferirse. Tal actuación, además de ser contraria a la normatividad interna, va en contra de los principios constitucionales de celeridad, economía y eficiencia que rigen la actuación de las autoridades y órganos del país, sin perjuicio de los elevados costos que ello implicaría.

497. En este sentido, el Gobierno confirma las actuaciones administrativas y judiciales que se realizaron, añadiendo que la Coordinadora del Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social decidió revocar la resolución de inscripción porque el quórum para la elección de la junta directiva no estaba reunido. El Gobierno subraya que en el presente caso se han proferido decisiones administrativas laborales y decisiones judiciales en el ejercicio de las funciones y atribuciones propias de la separación de los poderes públicos, por parte de la rama judicial del Poder Público, que es independiente de la rama ejecutiva, razón por la cual el Gobierno respeta y acoge sus decisiones.

C. Conclusiones del Comité

498. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante alega la negativa de registro de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, Afines y del Transporte (SINTRACOMUNICACIONES) – Seccional Antioquia (asunto que tras diversos recursos administrativos y judiciales se solucionó) y el despido, el 26 de diciembre de 2006, de los miembros de la junta directiva del mencionado sindicato en el momento de la liquidación de la Administración Postal Nacional – ADPOSTAL a pesar de que gozaban de fuero sindical de manera que no podían ser despedidos sin previa autorización judicial.*
499. *El Comité toma nota de que el Gobierno indica que: 1) ante la insostenibilidad económica y financiera de la institución determinó su supresión y el inicio de su proceso liquidatorio sin que se persiguiera atentar contra los derechos sindicales; 2) una vez suscrita el acta de liquidación definitiva de la institución, si no existen permisos judiciales para el levantamiento de fuero sindical, cesará tal derecho (a la estabilidad laboral) dada la inexistencia jurídica de la entidad, en concordancia con el concepto emitido por el Plan de Renovación de la Administración Pública 10; 3) el Director del Programa de Renovación de la Administración, en el marco de una consulta, informó que «finalizada la liquidación, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso 2.º del artículo 8 del decreto ley núm. 254 de 2000, la supresión de los cargos operaría automáticamente; por lo tanto, en el evento de no haber obtenido el permiso judicial para despedir a un trabajador aforado, la entidad podrá suprimir el cargo y reconocer y pagar la correspondiente indemnización»; 4) el Gobierno señala la buena fe y el proceder conforme a derecho de la entidad en liquidación, y que ante la obligatoriedad y legalidad del cierre definitivo de la misma, reconoció el pago de la correspondiente indemnización; 5) en tales circunstancias, no se puede obligar a la entidad en liquidación a que se conserve activa únicamente en espera de un fallo del juez laboral, el cual puede tardar varios años en proferirse; 6) desapareciendo la entidad, empresa o empleador, desaparece, tanto la vinculación laboral como la garantía que obligaba a ese empleador a respetar el fuero sindical de dichos trabajadores, y 7) sobre este caso se han proferido decisiones administrativas laborales y decisiones judiciales del más alto nivel en este sentido que el Gobierno declara respetar y acoger.*
500. *Tomando nota de las informaciones facilitadas, el Comité desea subrayar que no le corresponde pronunciarse sobre la cuestión de la ruptura de los contratos de trabajo por despido, sino en el caso en que el régimen de despido implique una medida de discriminación antisindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 779]. El Comité constata que, tratándose de la liquidación y la desaparición de la Administración Postal Nacional – ADPOSTAL, la totalidad de los trabajadores fueron despedidos al terminar el proceso liquidatorio y no solamente los miembros de la junta directiva del sindicato en cuestión. Además, la cuestión del fuero sindical previsto en la legislación nacional ya fue resuelta por los tribunales. En estas condiciones, teniendo en cuenta las explicaciones del Gobierno en apoyo de la legalidad de los despidos y de las sentencias judiciales en este sentido, el Comité no proseguirá con el examen de los alegatos.*

Recomendación del Comité

501. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita el Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.

CASO NÚM. 2203

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentada por

- **la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), y**
- **el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG)**

Alegatos: agresiones y actos de intimidación contra sindicalistas de diferentes empresas e instituciones públicas; destrucción de la sede del sindicato que opera en el Registro General de la Propiedad; allanamiento, saqueo e incineración de documentos en la sede del sindicato que opera en ACRILASA; despidos antisindicales, y negativa de los empleadores a cumplir con las órdenes judiciales de reintegro de sindicalistas

- 502.** El Comité ha examinado este caso en cuanto al fondo en seis ocasiones [véanse 330.º, 336.º, 342.º, 348.º, 351.^{er} y 359.º informes], la última de las cuales, en su reunión de marzo de 2011 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 359.º informe, párrafos 506 a 528 aprobados por el Consejo de Administración en su 310.^a reunión].
- 503.** La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) envió informaciones en relación con las cuestiones planteadas en el presente caso por comunicación de fecha 1.º de junio de 2011.
- 504.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 25 de octubre de 2011 y 27 de marzo de 2012.
- 505.** 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

- 506.** En su reunión de marzo de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones provisionales relativas a los alegatos presentados por las organizaciones querellantes [véase 359.º informe, párrafo 528]:

- a) el Comité lamenta los obstáculos e importantes retrasos a la negociación colectiva entre el Tribunal Supremo Electoral y UNSITRAGUA así como los obstáculos al ejercicio del derecho de huelga por el sindicato y pide al Gobierno que promueva la negociación colectiva y que le mantenga informado al respecto;
- b) el Comité pide al Gobierno que confirme el reintegro en su puesto de trabajo del dirigente sindical Sr. Fletcher Alburez ordenado por la justicia;
- c) el Comité pide a las organizaciones querellantes que informen si todas las cuestiones relacionadas con el Manual de organización han sido resueltas, y
- d) en cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores que se reproducen a continuación e insta al Gobierno a que envíe las informaciones o tome las acciones solicitadas:
 - en cuanto a los alegatos relativos a agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas, así como ataques a sedes sindicales, el Comité lamenta profundamente que a pesar de la gravedad de los mismos el Gobierno no haya enviado observaciones completas y pide firmemente al Gobierno que someta urgentemente los casos a la Fiscalía Especial de Delitos contra Sindicalistas y que le informe al respecto. El Comité invita nuevamente al Gobierno a que entre en contacto con UNSITRAGUA a efectos de proporcionar una respuesta detallada sobre el proceso relativo al alegado allanamiento en 2002 con incineración de documentos en la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA);
 - en cuanto a los alegatos relativos a actos de injerencia patronal en las elecciones sindicales en el Registro General de la Propiedad constatados por la Inspección del Trabajo, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora tome las medidas necesarias para sancionar a la entidad responsable por dichos actos, asegurar que se pague una compensación adecuada por los daños y perjuicios sufridos y garantizar que no se produzcan más actos de esta naturaleza en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;
 - en lo que se refiere a los alegatos relativos a la municipalidad de El Tumbador que se referían a los trámites para la reinstalación de despedidos ordenada por la autoridad judicial, el despido de los dirigentes sindicales Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco, Romeo Rafael Bartolón Martínez y César Adolfo Castillo Barrios, y la solicitud de que se tomaran medidas para que se pagaran sin demora todos los salarios debidos al dirigente sindical Sr. Gramajo, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora información relativa a los procesos pendientes y que tome las medidas necesarias para que se paguen sin demora todos los salarios debidos al Sr. Gramajo.

B. Informaciones adicionales de las organizaciones querellantes

507. Por comunicación de fecha 1.º de junio de 2011, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) proporciona informaciones acerca de los procesos que se han iniciado en seguimiento a la huelga que tuvo lugar en el Tribunal Supremo Electoral. La organización querellante indica que el recuento de los trabajadores que apoyaron el movimiento de huelga legal se finalizó en el mes de febrero de 2011. Con fecha 9 de febrero de 2011, el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala declaró con lugar la solicitud de declaratoria de legalidad del movimiento de huelga, promovido por el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral e indicó que los trabajadores de la institución relacionada gozaban de un plazo de veinte días para declarar la huelga solicitada, contados a partir del momento que se les notifique la resolución de la sala jurisdiccional correspondiente. Con fecha 11 de febrero de 2011, las autoridades del Tribunal Supremo Electoral interpusieron un recurso de nulidad en contra

de la resolución del Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social, recurso que fue rechazado por improcedente y extemporáneo.

- 508.** Por último, el 16 de febrero, las autoridades del Tribunal Supremo Electoral interpusieron un recurso de apelación ante la Sala Tercera de Trabajo y Previsión Social, la cual ordenó el arbitraje obligatorio. Según la organización querellante, el recurso se resolvió extemporáneamente y viola el derecho de huelga después de casi dos años de demora en el recuento de los trabajadores huelguistas, aduciendo que por estar en período de elecciones no se puede permitir un movimiento de huelga de trabajadores porque se estaría atentando contra la seguridad del Estado y de toda la población, habiendo sido declarada legal la huelga de los trabajadores por el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social, tres meses antes de que el Tribunal Supremo Electoral convocara a elecciones generales. La UNSITRAGUA manifiesta que la Sala Tercera de Trabajo Previsión Social se está convirtiendo en legisladora ya que clasifica a los servicios electorales como servicios esenciales donde se prohíbe la huelga.

C. Respuesta del Gobierno

- 509.** Por comunicación de fecha 25 de octubre de 2011, el Gobierno indica, en relación con los alegatos en contra de la municipalidad de El Tumbador, que se solicitó información a la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que conoce del conflicto colectivo de carácter económico social promovido por el Comité *ad hoc* de trabajadores de la municipalidad antes mencionada, la cual dictó auto de enmienda del procedimiento. Más concretamente, la Corte declaró lo siguiente:

A) De conformidad con lo preceptuado por el artículo 67 de la Ley del Organismo Judicial, los jueces tienen la facultad para enmendar el procedimiento, en cualquier estado del proceso, cuando se haya cometido error sustancial que vulnere los derechos de cualquiera de las partes. Para los efectos de esta ley, se entenderá que existe error sustancial, cuando se violen garantías constitucionales, disposiciones legales o formalidades esenciales del proceso. B) Por otro lado, el artículo 365 del Código del Trabajo, establece claramente que el recurso de apelación debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo; y el artículo 324 del mismo cuerpo legal citado, preceptúa que para la sustentación de los conflictos de carácter económico social, todos los días y horas son hábiles. C) En el presente caso, la resolución que motivó la interposición del recurso de apelación, les fue notificada a las partes (...), el 23 de febrero de 2005 y la parte recurrente comparece a presentar el recurso de apelación el 2 de marzo del corriente año, es decir, fuera del plazo establecido por la ley para el efecto. D) En virtud de todo lo anteriormente relacionado y que la garantía del proceso legal o debido proceso es un principio de obligado estudio y análisis de todo tribunal, además, también es de obligada observancia de todos los juzgadores el cumplimiento de todas las normas relativas a la tramitación de un juicio a fin de salvaguardar la seguridad jurídica y el debido proceso. E) Estimándose que en el presente caso se cometió error y que con ello se viola el debido proceso, resulta procedente decretar la enmienda del procedimiento a partir de la resolución de fecha 3 de marzo de 2005, mediante la cual se otorgó el recurso de apelación interpuesto y se dicte la que en derecho corresponda, por lo que así deberá resolverse.

- 510.** Asimismo, el Gobierno informa que los miembros del Comité *ad hoc* de trabajadores de la municipalidad de El Tumbador no presentaron recurso de amparo ante el órgano constitucional correspondiente.
- 511.** Por último, por comunicación de fecha 27 de marzo de 2012, el Gobierno informa sobre el despido del trabajador sindicalista Sr. Dick Fletcher Alburez indicando que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitó información al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. El asesor jurídico de este ministerio respondió que el trabajador ha sido reintegrado tras un juicio ordinario laboral de reinstalación a favor del mismo y mediante resolución ministerial de reinstalación de fecha 12 de junio de 2007. El Gobierno indica asimismo, que se le reconoció el pago a título de daños y perjuicios de 12 meses de salario.

D. Conclusiones del Comité

512. El Comité lamenta profundamente que la respuesta del Gobierno siga siendo incompleta a pesar de que los alegatos se refieren a sucesos ocurridos hace años y que incluyen actos de violencia contra sindicalistas, actos de discriminación y de injerencia antisindicales. Al tiempo que toma nota de los recientes esfuerzos hechos por el Gobierno para facilitar informaciones en relación con sus anteriores solicitudes, el Comité lamenta esta falta de cooperación en relación con el conjunto de los asuntos pendientes y observa que el Gobierno sigue sin proporcionar información en relación con la conformación de una comisión tripartita que realice las investigaciones independientes sugeridas por el Comité de Libertad Sindical. El Comité urge al Gobierno a que facilite, en un futuro muy próximo, informaciones en relación con todos los asuntos pendientes.
513. En relación con los obstáculos e importantes retrasos a la negociación colectiva entre el Tribunal Supremo Electoral y UNSITRAGUA así como con los obstáculos al ejercicio del derecho de huelga por el sindicato (recomendación a)), el Comité toma nota de que UNSITRAGUA informa que el recuento de los trabajadores que apoyaron el movimiento de huelga legal se finalizó en el mes de febrero de 2011 y que, después de varios recursos, la Sala Tercera de Trabajo y Previsión Social ordenó el arbitraje obligatorio. El Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido al alegato de UNSITRAGUA según el cual como consecuencia del retraso en el procedimiento de tramitación de la huelga, ésta fue finalmente retrasada al encontrarse el país en período electoral. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados del arbitraje obligatorio y que envíe informaciones sobre los retrasos al derecho de huelga alegados (la legislación reconoce este derecho) en la última comunicación de UNSITRAGUA, en particular sobre la alegada negativa del derecho de huelga de los trabajadores de este tribunal electoral durante todo el período de elecciones políticas.
514. En relación con el despido del trabajador sindicalista, Sr. Dick Fletcher Alburez (recomendación b)), el Comité toma nota con interés de que ha sido reintegrado a su puesto de trabajo mediante resolución ministerial de reinstalación de fecha 12 de junio de 2007 con el pago a título de daños y perjuicios de 12 meses de salario.
515. En lo que se refiere a los alegatos relativos a la municipalidad de El Tumbador que se referían a los trámites para la reinstalación de despedidos ordenada por la autoridad judicial y al despido de los dirigentes sindicales Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco, Romeo Rafael Bartolón Martínez y César Adolfo Castillo Barrios (recomendación d)), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social dictó auto de enmienda del procedimiento (que dará lugar a una nueva sentencia por parte del Tribunal de Apelación ya que el sector trabajador — «Comité ad hoc» — no ha presentado recurso de amparo contra esta sentencia). A este respecto, el Comité recuerda que los hechos remontan al año 2002 y subraya 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, párrafo 105]. El Comité deplora este retraso excesivo y espera firmemente que los procedimientos para el reintegro de los trabajadores despedidos finalizaran en un futuro muy próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia que se espera sobre este asunto.
516. En relación con su solicitud de que se tomaran medidas para que se pagaran sin demora todos los salarios debidos al dirigente sindical Sr. Gramajo, el Comité toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información al respecto. El Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome medidas para que se paguen sin demora todos los salarios debidos al Sr. Gramajo y que le mantenga informado al respecto.

517. *En cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores que se reproducen a continuación e insta al Gobierno a que envíe las informaciones y tome las acciones solicitadas:*

- *en cuanto a los alegatos relativos a la imposición unilateral por parte del Tribunal Supremo Electoral del manual de organización (que trata cuestiones relativas a funciones, puestos y rangos salariales de los empleados), el Comité pide a las organizaciones querellantes que informen si todas las cuestiones relacionadas con el manual de organización han sido resueltas;*
- *en cuanto a los alegatos relativos a agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas, así como ataques a sedes sindicales, el Comité lamenta profundamente que a pesar de la gravedad de los mismos el Gobierno no haya enviado observaciones completas y pide firmemente al Gobierno que someta urgentemente los casos a la Fiscalía Especial de Delitos contra Sindicalistas y que le informe al respecto. El Comité invita nuevamente al Gobierno a que entre en contacto con UNSITRAGUA a efectos de proporcionar una respuesta detallada sobre el proceso relativo al alegado allanamiento en 2002 con incineración de documentos en la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA), y*
- *en cuanto a los alegatos relativos a actos de injerencia patronal en las elecciones sindicales en el Registro General de la Propiedad constatados por la Inspección del Trabajo, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora tome las medidas necesarias para sancionar a la entidad responsable por dichos actos, asegurar que se pague una compensación adecuada por los daños y perjuicios sufridos y garantizar que no se produzcan más actos de esta naturaleza en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a)** *al tiempo que toma nota de los recientes esfuerzos hechos por el Gobierno para facilitar informaciones en relación con las anteriores solicitudes, el Comité lamenta profundamente que la respuesta del Gobierno siga siendo incompleta a pesar de que los alegatos se refieren a sucesos ocurridos hace años y que incluyen actos de violencia contra sindicalistas, actos de discriminación y de injerencia antisindicales, y urge al Gobierno a que facilite, en un futuro muy próximo, informaciones en relación con todos los asuntos pendientes;*
- b)** *en relación con los obstáculos e importantes retrasos a la negociación colectiva entre el Tribunal Supremo Electoral y UNSITRAGUA, así como con los obstáculos al ejercicio del derecho de huelga por el sindicato, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados del arbitraje obligatorio y que envíe informaciones sobre los retrasos al derecho de huelga alegados en la última comunicación de UNSITRAGUA, en particular sobre la alegada negativa del derecho de huelga de los trabajadores de este tribunal electoral durante todo el período de elecciones políticas;*

- c) *en lo que se refiere a los alegatos relativos a la municipalidad de El Tumbador que se referían a los trámites para la reinstalación de despedidos ordenada por la autoridad judicial y al despido de los dirigentes sindicales Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco, Romeo Rafael Bartolón Martínez y César Adolfo Castillo Barrios, el Comité deplora este retraso excesivo y espera firmemente que los procedimientos para el reintegro de los trabajadores despedidos finalizaran en un futuro muy próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia que se espera sobre este asunto;*
- d) *tomando nota de que el Gobierno no proporciona información en relación con el pago de los salarios debidos al dirigente sindical Sr. Gramajo, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome medidas para que se paguen sin demora todos los salarios y que le mantenga informado al respecto;*
- e) *en cuanto a los alegatos relativos a la imposición unilateral por parte del Tribunal Supremo Electoral del manual de organización (que trata cuestiones relativas a funciones, puestos y rangos salariales de los empleados), el Comité pide a las organizaciones querellantes que informen si todas las cuestiones relacionadas con el manual de organización han sido resueltas, y*
- f) *en cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores que se reproducen a continuación e insta al Gobierno a que envíe las informaciones y tome las acciones solicitadas:*
 - *en cuanto a los alegatos relativos a agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas, así como ataques a sedes sindicales, el Comité lamenta profundamente que a pesar de la gravedad de los mismos el Gobierno no haya enviado observaciones completas y pide firmemente al Gobierno que someta urgentemente los casos a la Fiscalía Especial de Delitos contra Sindicalistas y que le informe al respecto. El Comité invita nuevamente al Gobierno a que entre en contacto con UNSITRAGUA a efectos de proporcionar una respuesta detallada sobre el proceso relativo al alegado allanamiento en 2002 con incineración de documentos en la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA), y*
 - *en cuanto a los alegatos relativos a actos de injerencia patronal en las elecciones sindicales en el Registro General de la Propiedad constatados por la Inspección del Trabajo, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora tome las medidas necesarias para sancionar a la entidad responsable por dichos actos, asegurar que se pague una compensación adecuada por los daños y perjuicios sufridos y garantizar que no se produzcan más actos de esta naturaleza en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2445

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Guatemala**presentada por**

- **la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) (en 2005) y**
- **la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG)**

Alegatos: asesinatos, amenazas y actos de violencia contra sindicalistas y sus familiares; despidos antisindicales y negativa de empresas privadas o instituciones públicas de cumplir con las órdenes de reintegro dictadas por la autoridad judicial; acoso contra sindicalistas

- 519.** El Comité examinó este caso en su reunión de marzo de 2011 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 359.º informe del Comité, párrafos 561 a 579, aprobado por el Consejo de Administración en su 310.ª reunión, marzo de 2011].
- 520.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 13, 27 y 28 de septiembre, y 3 y 4 de octubre de 2011.
- 521.** 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

- 522.** En su reunión de marzo de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones provisionales relativas a los alegatos presentados por la organización querellante [véase 359.º informe, párrafo 579]:
- a) en lo que respecta al alegato relativo a las amenazas de muerte contra sindicalistas del Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua, incluido el secretario general de este sindicato, el Comité toma nota de que el juzgado a cargo no pudo iniciar el proceso debido a la falta de datos de la parte sindicada. El Comité lamenta tener que observar que esta situación implica la impunidad de los que realizaron las amenazas de muerte y pide al Gobierno que tome medidas para que se inicie sin demora una investigación independiente sobre dichos alegatos y que le mantenga informado de los resultados;
 - b) en relación con los alegatos sobre la tentativa de homicidio en contra del sindicalista Sr. Marcos Álvarez Tzoc, tomando nota de la indicación del Gobierno según la cual la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en contra del Sr. Julio Enrique de Jesús Salazar Pivaral no es todavía ejecutoria, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la ejecución de la sanción penal impuesta en virtud de la sentencia del Tribunal de Sentencia Penal. Además, el Comité toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado las informaciones solicitadas en relación con la tentativa de homicidio en contra de la dirigente sindical Sra. Imelda López de Sandoval y urge una vez más al Gobierno a que le informe con carácter urgente y sin demora de la evolución de las investigaciones y procesos en curso sobre esta cuestión;
 - c) en relación con el asesinato del Sr. Julio Rolando Raquéc, el Comité lamenta que las investigaciones no hayan permitido identificar a los culpables y urge al Gobierno a que

siga tomando medidas para ello y que le mantenga informado de toda evolución en la investigación en cuestión;

- d) en relación con las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la vida de la esposa y de los hijos del dirigente sindical asesinado, Sr. Julio Rolando Raquéc, el Comité pide al Gobierno a que no escatime sus esfuerzos para encontrar el paradero de la Sra. Lidia Mérida Coy, testigo principal en el asesinato de su conviviente Sr. Julio Rolando Raquéc. El Comité subraya que sigue pidiendo al Gobierno que tome medidas para garantizar su seguridad y la de sus hijos;
- e) en lo que respecta al alegado despido de sindicalistas en la municipalidad de Río Bravo (finca Clermont), el Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última y pide al Gobierno una vez más que le informe del resultado de este proceso esperando firmemente que se concluya sin mayores demoras;
- f) el Comité toma nota de que el Gobierno ha aceptado la asistencia técnica de la OIT y espera que la misma se lleve a cabo en corto plazo. El Comité espera firmemente que esta asistencia tenga como objetivo asegurar pronto que los derechos sindicales se ejerzan en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas combatiendo la impunidad y el establecimiento de un sistema de protección adecuado y eficiente contra actos de discriminación antisindical que debería incluir sanciones suficientemente disuasorias y medios de reparación rápidos, empezando por la ejecución sin demora de las sentencias judiciales de reintegro;
- g) en cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores e insta al Gobierno a que envíe las informaciones o tome las acciones solicitadas, y
- h) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

523. Sobre esta última recomendación, el Comité recuerda que la misma se refiere a las cuestiones dejadas pendientes en su reunión de marzo de 2010, las cuales se reproducen a continuación [véase 356.º informe, párrafo 778]:

[...]

- c) recordando que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de las personas, el Comité deplora profundamente una vez más el asesinato de los dirigentes sindicales Sres. Rolando Raquéc y Luis Quinteros Chinchilla, la tentativa de asesinato del sindicalista Sr. Marcos Álvarez Tzoc y de la dirigente sindical Sra. Imelda López de Sandoval, urge firmemente una vez más al Gobierno a que le informe con carácter urgente y sin demora de la evolución de las investigaciones y procesos en curso y espera firmemente que el Gobierno tome las medidas necesarias para que los culpables sean sancionados severamente;

[...]

- f) el Comité pide nuevamente al Gobierno que le comunique el resultado de las investigaciones realizadas por la Policía Nacional y la Procuraduría de los Derechos Humanos sobre el alegato relativo a la vigilancia selectiva y robo del equipo de computación portátil del Sr. José E. Pinzón, secretario general de la CGTG;

[...]

- h) en lo que respecta al alegado despido de trabajadores en la municipalidad de Samayac, finca El Tesoro, por presentar pliegos de peticiones para negociar un convenio colectivo a pesar de una orden judicial de reintegro, el Comité pide una vez más al sindicato al que pertenecen estos sindicalistas que haga ejecutar ante la autoridad judicial competente la sentencia favorable al reintegro de los mismos;
- i) el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha facilitado informaciones sobre los alegatos relativos a la falta de medidas de las autoridades para promover la negociación

colectiva entre la finca El Carmen y el sindicato. El Comité urge al Gobierno a que envíe sin demora las informaciones solicitadas;

[...]

- k) en cuanto a las alegadas amenazas de que habrían sido víctima los trabajadores de Aeronáutica Civil que efectuaron una concentración de protesta frente al edificio por los constantes abusos de la administración (según los alegatos, el jefe de mantenimiento de Aeronáutica Civil les amenazó indicando que por cinco minutos de retraso en sus labores se les levantaría acta y serían despedidos, tomando fotografías a continuación), y en cuanto a la intimidación por parte de elementos de la seguridad en perjuicio de los afiliados que se dirigían al local donde iba a efectuarse la asamblea general del sindicato, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones y le urge que lo haga sin demora;
- l) el Comité toma nota de que el Gobierno ha aceptado la asistencia técnica de la OIT y espera que la misma se lleve a cabo en corto plazo. El Comité espera firmemente que esta asistencia tenga como objetivo asegurar pronto un sistema de protección adecuado y eficiente contra actos de discriminación antisindical que debería incluir sanciones suficientemente disuasorias y medios de reparación rápidos, empezando por la ejecución sin demora de las sentencias judiciales de reintegro, y
- m) el Comité urge al Gobierno a que sin demora tome todas las medidas a su alcance a efectos de que los trabajadores sindicalistas de la municipalidad de Livingston que no recibieron el pago de salarios y otras prestaciones ordenadas por la autoridad judicial las reciban de inmediato y que le informe del procedimiento penal iniciado contra la municipalidad.

B. Respuesta del Gobierno

524. Por comunicación de fecha 13 de septiembre de 2011, el Gobierno informa sobre las medidas tomadas a efectos de que los trabajadores sindicalistas de la municipalidad de Livingston reciban de inmediato los salarios y otras prestaciones ordenadas por la autoridad. El Gobierno indica que, según informa el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Izábal, se llegó a un convenio de pago, en junio de 2008, con los trabajadores siguientes: Sres. Santiago Choc Caal, Wilfredo Omar Torres Juárez, Oscar Omar Suchite Mendoza, Francisco Melbourne Fuentes Suppal, Elsa Aracely Ramírez Salvador y Carlos Enrique Pérez Fajardo, en forma voluntaria o en junta conciliatoria.
525. Por comunicación de fecha 27 de septiembre de 2011, el Gobierno informa sobre el despido de sindicalistas de la finca Clermont. El Gobierno indica que el 3 de agosto de 2006 fue suscrita un acta en la que los actores hacen constar que llegaron de manera extrajudicial a un convenio colectivo de resolución del conflicto laboral con la parte patronal y en la misma fecha quedó resuelta la solicitud de reintegro de los trabajadores. El Gobierno añade que el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Malacatan aprobó el acuerdo y mandó a que se causara archivo.
526. Por comunicación de fecha 28 de septiembre de 2011, el Gobierno informa sobre el asesinato del trabajador Sr. Luis Arturo Quinteros Chinchilla. El Gobierno indica que solicitó información al Juzgado de Primera Instancia Penal Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente del Departamento de Santa Rosa, sobre las investigaciones llevadas a cabo. El 14 de septiembre de 2005, el Ministerio Público presentó una memoria pidiendo el arresto de los Sres. José Varuc Valle Morales por el delito de asesinato, y Alejandro Moreno Gil por el delito de encubrimiento propio. Posteriormente, con fechas 19 y 21 de septiembre, los sindicatos se presentaron de forma voluntaria al juzgado para su primera declaración con la cual se les otorgaron las medidas sustitutivas de prohibición de salir del país, caución económica y obligación de presentarse para acreditar que se han dado a la fuga.

527. Por estar en desacuerdo el Ministerio Público apeló ambas resoluciones con fechas 21 y 26 de septiembre respectivamente. La Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones confirmó el auto en cuanto al Sr. Alejandro Moreno Gil, no así el segundo, ya que dictó auto de prisión preventiva en contra del Sr. José Varuc Valle Morales. A raíz de lo anterior, el Sr. Valle Morales interpuso un recurso de amparo, el cual fue denegado por la Corte Suprema de Justicia, razón que motivó que el Ministerio Público formulara y requiriera acusación y apertura a juicio en contra de ambos sindicatos. El Juzgado de Primera Instancia Penal emitió resolución dictando auto de apertura a juicio en contra del Sr. Valle Morales y dictó el sobreseimiento del proceso en contra del Sr. Moreno Gil. El Tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente del Departamento de Santa Rosa dictó sentencia condenatoria contra el Sr. Valle Morales por el delito de homicidio cometido en estado de emoción violenta, el 5 de abril de 2010, imponiéndole la pena de cinco años de prisión conmutable. Actualmente, el Sr. Valle Morales cumple su condena.
528. Por comunicación de fecha 3 de octubre de 2011, el Gobierno indica, en relación con el intento de homicidio, los insultos y la persecución en contra de la Sra. Imelda López de Sandoval, que el Ministerio Público recibió denuncia por los hechos ocurridos el 1.º de diciembre de 2004, al haber sufrido un accidente de tránsito manifestando que presuntamente los responsables eran los integrantes de otra agrupación sindical formada en la Dirección General de Aeronáutica Civil, llamada Unión Sindical, así como jefes superiores de dicha Dirección. El 25 de febrero de 2010, el Técnico en Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público informó que la Fiscalía no contó con la colaboración de la Sra. López de Sandoval, no aceptó entrevistas, no presentó testigos, ni información valiosa para la investigación. El 2 de marzo de 2010, el Juzgado Undécimo de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente ordenó la desestimación de la denuncia y el archivo de las actuaciones.
529. Por comunicación de fecha 4 de octubre de 2011, el Gobierno informa sobre los alegatos relativos a la falta de medidas de las autoridades para promover la negociación colectiva entre la finca El Carmen y su sindicato. Al solicitar información sobre el estado actual del incidente de reinstalación promovido por el Sr. Paulino Aguilar en contra de la entidad Petra, S.A., al Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia, este último indicó que solicitó al Registro Mercantil General de la República que informara si en sus archivos se encontraba registrada la entidad antes mencionada y, en caso afirmativo, que proporcionara la dirección actual de su sede social ya que los actores no han comparecido a señalar nuevo lugar para notificar y requerir de pago a la demandada, motivo por el cual el proceso se encuentra estancado.

C. Conclusiones del Comité

530. *El Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde que se examinó el caso por última vez, el Gobierno no haya enviado observaciones sobre la totalidad de los alegatos que habían quedado pendientes al examinar este caso en sus reuniones de marzo de 2010 y marzo de 2011. Subrayando que ciertos hechos alegados son sumamente graves y ocurrieron en 2004, el Comité espera que el Gobierno envíe todas las informaciones solicitadas en un futuro muy próximo.*
531. *En relación con las medidas tomadas a efectos de que los trabajadores sindicalistas de la municipalidad de Livingston reciban de inmediato los salarios y otra prestaciones ordenadas por la autoridad judicial (recomendación m), 356.º informe, párrafo 778, recomendación g), antes mencionada), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que se llegó a un convenio de pago, en junio de 2008, con los trabajadores.*

532. En relación con el despido de sindicalistas de la finca Clermont (recomendación e)), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que las partes llegaron de manera extrajudicial a un convenio colectivo de resolución del conflicto laboral y quedo resuelta la solicitud de reintegro de los trabajadores.
533. En relación con el asesinato del trabajador Sr. Luis Arturo Quinteros Chinchilla (recomendación c), 356.º informe, párrafo 778; recomendación g), antes mencionada), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el Tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente del Departamento de Santa Rosa dictó sentencia condenatoria contra el Sr. Valle Morales por el delito de homicidio cometido en estado de emoción violenta, el 5 de abril de 2010, imponiéndole la pena de cinco años de prisión conmutable y que actualmente el Sr. Valle Morales cumple su condena.
534. En relación con el intento de homicidio, los insultos y la persecución en contra de la Sra. Imelda López de Sandoval (recomendación b)), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la Fiscalía no contó con la colaboración de la Sra. López de Sandoval, no aceptó entrevistas, no presentó testigos, ni información valiosa para la investigación y que el 2 de marzo de 2010, el Juzgado Undécimo de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente ordenó la desestimación de la denuncia y el archivo de las actuaciones.
535. En relación con los alegatos relativos a la falta de medidas de las autoridades para promover la negociación colectiva entre la finca El Carmen y su sindicato (recomendación i), 356.º informe, párrafo 778, recomendación g), antes mencionada), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que, al solicitar información sobre el estado actual del incidente de reinstalación promovido por el Sr. Paulino Aguilar en contra de la entidad Petra, S.A., al Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia, este último indicó que solicitó al Registro Mercantil General de la República que informara si en sus archivos se encontraba registrada la entidad antes mencionada y, en caso afirmativo, que proporcionara la dirección actual de su sede social ya que los actores no han comparecido a señalar nuevo lugar para notificar, motivo por el cual el proceso se encuentra estancado. El Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado las informaciones solicitadas en su anterior examen del caso. El Comité urge al Gobierno que tome las medidas necesarias para aclarar este problema y que le mantenga informado de toda medida tomada para promover la negociación colectiva en la finca El Carmen.
536. Por último, en cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones que se reproducen a continuación:
- en lo que respecta al alegato relativo a las amenazas de muerte contra sindicalistas del Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua, incluido el secretario general de este sindicato, el Comité toma nota de que el Juzgado a cargo no pudo iniciar el proceso debido a la falta de datos de la parte sindicada. El Comité lamenta tener que observar que esta situación implica la impunidad de los que realizaron las amenazas de muerte y pide al Gobierno que tome medidas para que se inicie sin demora una investigación independiente sobre dichos alegatos y que le mantenga informado de los resultados;
 - en relación con los alegatos sobre la tentativa de homicidio en contra del sindicalista Sr. Marcos Álvarez Tzoc, tomando nota de la indicación del Gobierno según la cual la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en contra del Sr. Julio Enrique de Jesús Salazar Pivaral no es todavía ejecutoria, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la ejecución de la sanción penal impuesta en virtud de la sentencia del Tribunal de Sentencia Penal;

- *en relación con el asesinato del Sr. Julio Rolando Raquec, el Comité lamenta que las investigaciones no hayan permitido identificar a los culpables y urge al Gobierno a que siga tomando medidas para ello y que le mantenga informado de toda evolución en la investigación en cuestión;*
- *en relación con las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la vida de la esposa y de los hijos del dirigente sindical asesinado, Sr. Julio Rolando Raquec, el Comité pide al Gobierno que no escatime sus esfuerzos para encontrar el paradero de la Sra. Lidia Mérida Coy, testigo principal en el asesinato de su conviviente Sr. Julio Rolando Raquec. El Comité subraya que sigue pidiendo al Gobierno que tome medidas para garantizar su seguridad y la de sus hijos;*
- *el Comité pide nuevamente al Gobierno que le comunique el resultado de las investigaciones realizadas por la Policía Nacional y la Procuraduría de los Derechos Humanos sobre el alegato relativo a la vigilancia selectiva y robo del equipo de computación portátil del Sr. José E. Pinzón, secretario general de la CGTG;*
- *en lo que respecta al alegato despido de trabajadores en la municipalidad de Samayac, finca El Tesoro, por presentar pliegos de peticiones para negociar un convenio colectivo a pesar de una orden judicial de reintegro, el Comité pide una vez más al sindicato al que pertenecen estos sindicalistas que haga ejecutar ante la autoridad judicial competente la sentencia favorable al reintegro de los mismos, y*
- *en cuanto a las alegadas amenazas de que habrían sido víctima los trabajadores de Aeronáutica Civil que efectuaron una concentración de protesta frente al edificio por los constantes abusos de la administración (según los alegatos, el jefe de mantenimiento de Aeronáutica Civil les amenazó indicando que por cinco minutos de retraso en sus labores se les levantaría acta y serían despedidos, tomando fotografías a continuación), y en cuanto a la intimidación por parte de elementos de la seguridad en perjuicio de los afiliados que se dirigían al local donde iba a efectuarse la asamblea general del sindicato, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones y le urge que lo haga sin demora.*

Recomendaciones del Comité

537. 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 examinó el caso por última vez, el Gobierno no haya enviado observaciones sobre la totalidad de los alegatos que habían quedado pendientes al examinar este caso en sus reuniones de marzo de 2010 y marzo de 2011. Subrayando que ciertos hechos alegados son sumamente graves y que ocurrieron en 2004, el Comité espera que el Gobierno envíe todas las informaciones solicitadas en un futuro muy próximo;**
- b) en relación con los alegatos relativos a la falta de medidas de las autoridades para promover la negociación colectiva entre la finca El Carmen y su sindicato, el Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado las informaciones solicitadas en su anterior examen del caso. Tomando nota de que el Gobierno indica que el proceso se encuentra estancado, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para aclarar este problema y que le mantenga informado de toda medida tomada para promover la negociación colectiva en la finca El Carmen;**

- c) *por último, en cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones que se reproducen a continuación:*
- *en lo que respecta al alegato relativo a las amenazas de muerte contra sindicalistas del Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua, incluido el secretario general de este sindicato, el Comité toma nota de que el juzgado a cargo no pudo iniciar el proceso debido a la falta de datos de la parte sindicada. El Comité lamenta tener que observar que esta situación implica la impunidad de los que realizaron las amenazas de muerte y pide al Gobierno que tome medidas para que se inicie sin demora una investigación independiente sobre dichos alegatos y que le mantenga informado de los resultados;*
 - *en relación con los alegatos sobre la tentativa de homicidio en contra del sindicalista Sr. Marcos Álvarez Tzoc, tomando nota de la indicación del Gobierno según la cual la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en contra del Sr. Julio Enrique de Jesús Salazar Pivaral no es todavía ejecutoria, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la ejecución de la sanción penal impuesta en virtud de la sentencia del Tribunal de Sentencia Penal;*
 - *en relación con el asesinato del Sr. Julio Rolando Raquec, el Comité lamenta que las investigaciones no hayan permitido identificar a los culpables y urge al Gobierno a que siga tomando medidas para ello y que le mantenga informado de toda evolución en la investigación en cuestión;*
 - *en relación con las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la vida de la esposa y de los hijos del dirigente sindical asesinado, Sr. Julio Rolando Raquec, el Comité pide al Gobierno que no escatime sus esfuerzos para encontrar el paradero de la Sra. Mérida Coy, testigo principal en el asesinato de su conviviente Sr. Julio Rolando Raquec. El Comité subraya que sigue pidiendo al Gobierno que tome medidas para garantizar su seguridad y la de sus hijos;*
 - *el Comité pide nuevamente al Gobierno que le comunique el resultado de las investigaciones realizadas por la Policía Nacional y la Procuraduría de los Derechos Humanos sobre el alegato relativo a la vigilancia selectiva y robo del equipo de computación portátil del Sr. José E. Pinzón, secretario general de la CGTG;*
 - *en lo que respecta al alegato despido de trabajadores en la municipalidad de Samayac, finca El Tesoro, por presentar pliegos de peticiones para negociar un convenio colectivo a pesar de una orden judicial de reintegro, el Comité pide una vez más al sindicato al que pertenecen estos sindicalistas que haga ejecutar ante la autoridad judicial competente la sentencia favorable al reintegro de los mismos, y*
 - *en cuanto a las alegadas amenazas de que habrían sido víctima los trabajadores de Aeronáutica Civil que efectuaron una concentración de protesta frente al edificio por los constantes abusos de la administración*

(según los alegatos, el jefe de mantenimiento de Aeronáutica Civil les amenazó indicando que por cinco minutos de retraso en sus labores se les levantaría acta y serían despedidos, tomando fotografías a continuación), y en cuanto a la intimidación por parte de elementos de la seguridad en perjuicio de los afiliados que se dirigían al local donde iba a efectuarse la asamblea general del sindicato, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones y le urge que lo haga sin demora; y

d) el Comité llama a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del caso.

CASO NÚM. 2859

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por

- **la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA)**
- **la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG)**
- **la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y**
- **el Frente Nacional de Lucha (FNL)**

Alegatos: asesinato de un dirigente sindical

538. La queja figura en una comunicación de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y el Frente Nacional de Lucha (FNL) de fecha 27 de mayo de 2011.

539. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 13 de marzo de 2012.

540. 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 las organizaciones querellantes

541. En su comunicación de fecha 27 de mayo de 2011, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y el Frente Nacional de Lucha (FNL) alegan que el 26 de mayo de 2011 fue asesinado el Sr. Idar Joel Hernández Godoy, Secretario de Finanzas del Comité Ejecutivo Central del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI) – Sindicato afiliado a la CUSG.

542. Según los alegatos, el dirigente sindical se encontraba en un vehículo perteneciente al sindicato y salía de la Finca Campo Nuevo, propiedad de BANDEGUA ubicada en el Municipio de Morales del Departamento de Izabal, dirigiéndose a la sede central del SITRABI para realizar diligencias sindicales. Las organizaciones querellantes manifiestan que, según información recabada en la escena del crimen, el Sr. Hernández Godoy fue interceptado en la jurisdicción del Municipio de los Amates, por dos personas a bordo de

una motocicleta que le dispararon en repetidas ocasiones; el cuerpo del dirigente sindical presentaba varios impactos de arma, al igual que su vehículo que quedó destrozado tras haberse colisionado con la parte trasera de un camión que se encontraba a la orilla de la carretera.

543. Las organizaciones querellantes alegan que este es el resultado de una política sistemática de secuestros, persecución, exilio y asesinatos que se viven en el país desde hace muchos años, violencia dirigida a la clase trabajadora en general y en especial a los dirigentes sindicales.

B. Respuesta del Gobierno

544. Por comunicación de fecha 13 de marzo de 2012, el Gobierno indica que con la finalidad de obtener información sobre el caso, solicitó información a la Unidad Fiscal Especial de Delitos Cometidos Contra Sindicalistas del Ministerio Público, a efecto de que informaran sobre las diligencias llevadas a cabo en la investigación del asesinato del Sr. Idar Joel Hernández Godoy.

545. El Ministerio Público remitió información sobre los medios probatorios obtenidos, a saber: 1) ampliación de informe de la comisaría de fecha 26 de mayo de 2011; 2) expediente donde obran los datos de la persona fallecida así como que el hecho se produjo en el kilómetro 209, Ruta al Atlántico, curva el Pino, Aldea Quiligua Los Amates, departamento de Izabal; 3) informe de la Oficina de atención permanente sobre denuncias de amenazas al Sr. Idar Joel Hernández Godoy, en donde sólo obra el registro del homicidio y no otra; 4) oficio recibido del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 24 de junio de 2011, sobre los nombres de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del SITRABI, en donde aparece que el Sr. Idar Joel Hernández Godoy, es el secretario de finanzas; y 5) informe del Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Izabal, de fecha 14 de septiembre de 2011, donde se informa que no existen demandas ni incidentes por parte de los familiares del Sr. Idar Joel Hernández Godoy ni del sindicato en contra de la empresa BANDEGUA.

546. El Ministerio Público señala que se destacan en el informe de la División Especializada de Investigación Criminal de la delegación de Puerto Barrios, las entrevistas realizadas a:

- a) Edyn Yovani Díaz García, piloto del camión al que colisionó el vehículo donde estaba el fallecido.
- b) Nidia Anabella Hernández Nova, empleada de la empresa, e hija del fallecido.
- c) Selfa Sandoval Carranza, empleada de la empresa y miembro del sindicato.
- d) Marta Julia Recinos de López, vecina del lugar donde ocurrió el hecho.
- e) Santos Delma Amador Colindres, vecina del lugar donde ocurrió el hecho.
- f) César Humberto Guerra López, secretario del trabajo y conflictos del Comité Ejecutivo del SITRABI.

547. Aparece que cuando falleció el Sr. Hernández Godoy, no se encontraba discutiendo ningún problema laboral, tal como fue manifestado por el SITRABI. Sin embargo, el Gobierno menciona un informe de la empresa TIGO, de fecha 21 de septiembre de 2011, sobre el desplegado de llamadas entrantes y salientes del teléfono de Idar Joel Hernández Godoy. En este caso, el Ministerio de Trabajo no tiene información precisa respecto de dichas llamadas como para afirmar o negar que hubiese podido recibir llamadas intimidantes.

548. Como parte de las investigaciones llevadas a cabo se tomó declaración al secretario general del SITRABI, en relación a conflictos económicos planteados, las quejas, el manejo de las finanzas del sindicato por parte del Sr. Idar Joel Hernández Godoy, indicando que se encontraron anomalías que se le atribuyeron y que pudieran motivar alguna acción en contra del ahora fallecido.
549. Por otra parte, se realizó la captura por parte de la Fiscalía de Puerto Barrios, Izabal, de dos personas que se dedican a robos y sicariato y que se conducían en dos motocicletas, para el efecto procediéndose a establecer su identidad así como a recopilar información sobre las motocicletas. Dentro de estas diligencias compareció la Sra. Selfa Sandoval, directiva del SITRABI, a quien se le puso a la vista fotografías tanto de los detenidos, como de las motocicletas, las que al ser examinadas dieron resultado negativo, descartando a los sospechosos como actores de la comisión del hecho. Dentro de las diligencias, se detuvo asimismo a dos personas en el departamento de Jalapa por el delito de robo, pero se presume que puedan estar relacionadas con el asesinato del Sr. Hernández Godoy. A estas personas se les incautó dos armas de fuego, que han sido sometidas a peritajes de balística para establecer si existe relación con el asesinato del dirigente sindical; dichos peritajes se encuentran pendientes ante el Instituto Nacional de Ciencias Forenses (INACIF). En cuanto a las personas detenidas, la Unidad Fiscal Especial de Delitos Cometidos Contra Sindicalistas, informó que se encuentran sujetas a proceso penal, por el delito de robo.
550. El Gobierno concluye indicando que continúan las investigaciones científicas hasta establecer la verdad histórica.

C. Conclusiones del Comité

551. *El Comité toma nota de que en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan el asesinato de un dirigente sindical, Sr. Idar Joel Hernández Godoy. El Comité deplora profundamente el asesinato de este dirigente sindical y destaca la gravedad de este hecho. El Comité recuerda que el derecho a la vida es el presupuesto básico del ejercicio de los derechos consagrados en el Convenio núm. 87, así como que la libertad sindical sólo puede ejercerse en un clima desprovisto de violencias, de presiones o de amenazas de toda índole y en el que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 42 a 44]. El Comité recuerda además que el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 48].*
552. *El Comité toma nota a este respecto de las informaciones facilitadas por el Gobierno en relación con las diligencias llevadas a cabo en la investigación del asesinato del Sr. Hernández Godoy y observa que se han detenido a dos personas. El Comité pide al Gobierno y a las autoridades competentes que realicen todos los esfuerzos para esclarecer este asesinato, deslindar responsabilidades y sancionar a los culpables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de la investigación en curso y sobre la evolución de los procesos penales iniciados y expresa la firme esperanza de que, en un futuro próximo, los autores materiales e intelectuales de este asesinato serán identificados, juzgados y sancionados con penas severas que eviten nuevos delitos contra sindicalistas.*
553. *Por último, tratándose de un alegato relativo a un asesinato, el Comité proseguirá el examen del mismo en el marco del caso en instancia núm. 2609.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *deplorando profundamente el asesinato del dirigente sindical, Sr. Idar Joel Hernández Godoy, el Comité pide al Gobierno y a las autoridades competentes que realicen todos los esfuerzos para esclarecer este asesinato, deslindar responsabilidades y sancionar a los culpables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de la investigación en curso y sobre la evolución de los procesos penales iniciados y expresa la firme esperanza de que, en un futuro próximo, los autores materiales e intelectuales de este asesinato serán identificados, juzgados y sancionados con penas severas que eviten nuevos delitos contra sindicalistas;*
- b) *tratándose de un alegato relativo a un asesinato, el Comité proseguirá el examen del mismo en el marco del caso en instancia núm. 2609, y*
- c) *el Comité llama a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del caso.*

CASO NÚM. 2899

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Honduras presentada por

- la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
- la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y
- la Central General de Trabajadores (CGT)

Alegatos: los querellantes objetan el decreto núm. 230-2010 de 5 de noviembre que contiene el Programa Nacional de Empleo por Hora (PRONEH), por considerar que viola los Convenios núms. 87 y 98

555. La queja figura en una comunicación de fecha 22 de agosto de 2011 de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y la Central General de Trabajadores (CGT).

556. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 22 de noviembre de 2011.

557. Honduras 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

- 558.** En su comunicación de 22 de agosto de 2011, la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y la Central General de Trabajadores (CGT) objetan el decreto núm. 230-2010 de 5 de noviembre que contiene el Programa Nacional de Empleo por Hora, por considerar que viola los Convenios núms. 87, 95, 98, 106, 111 y 122 de la OIT (el Comité se limitará a examinar las alegadas violaciones de los Convenios núms. 87 y 98). Añaden los querellantes que, el 21 de enero de 2011, se publicó el acuerdo núm. STSS-002-2011 que contiene el reglamento del Programa Nacional de Empleo por Hora (PRONEH), emitido por la Secretaría de Estado, en base a lo dispuesto en el artículo 19 del decreto núm. 230-2010 que manda que esa Secretaría, conjuntamente con un miembro del sector laboral y un miembro del sector empresarial designados por el Consejo Económico y Social reglamentará dicho decreto en un término de 30 días a partir de su publicación. Los querellantes indican que la convocatoria hecha al sector laboral no fue realizada. Alegan los querellantes que el decreto que afecta directamente a los trabajadores fue adoptado sin que el Gobierno haya consultado a las centrales sindicales y que no tiene por objetivo fomentar el empleo sino desregular aún más el mercado de trabajo, profundizar su precarización y violentar los convenios internacionales del trabajo, la Constitución y el Código del Trabajo. Según los querellantes, la Ley de Empleo Temporal por Hora fue emitida para legalizar el trabajo temporal y la tercerización. Indican los querellantes que el mercado de trabajo está saturado de trabajadores temporales y tercerizados y la ley no es necesaria para contratar trabajadores de manera temporal (los querellantes comunican cifras de trabajadores temporales en el sector público y privado).
- 559.** Manifiestan los querellantes que ante la aprobación sin consulta del decreto núm. 230-2010 y del reglamento, las confederaciones de trabajadores están preparando un recurso de inconstitucionalidad e inaplicabilidad de ambos documentos, que será presentado ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Alegan los querellantes que las organizaciones de trabajadores no fueron consultadas en relación con la adopción del decreto y el reglamento y que sólo se atendió el interés de los empleadores. Añaden que el segundo párrafo del artículo 7 del decreto que dispone que «es entendido que dentro del programa los trabajadores contratados bajo esta modalidad gozarán de los derechos fundamentales establecidos en el Código del Trabajo y los ocho convenios fundamentales suscritos y ratificados por el Estado de Honduras con la OIT, entre los que se encuentran los Convenios núms. 87 y 98, que garantizan la libre sindicalización y contratación colectiva en conformidad con lo que dispone la ley laboral interna» es un simple párrafo declarativo y perverso, dado que el decreto convierte la actividad laboral de carácter permanente de una masa de trabajadores en una actividad temporal y aún más grave, en empleo por horas. También consideran que este párrafo es contradictorio al disponer que los derechos y garantías sean conformes a lo que dispone la ley laboral interna, dado que ésta excluye a los trabajadores temporales de la organización sindical.
- 560.** Entienden los querellantes que la principal violación radica en pretender convertir mediante decreto actividades laborales que de suyo son permanentes en temporales por hora, aumentando así el número de trabajadores que quedan excluidos del ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. Según los querellantes, el decreto no contiene disposiciones reales y efectivas sobre los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Indican que en la práctica se hace imposible la organización sindical y la negociación colectiva con los trabajadores temporales y mucho menos con los contratados por horas o no permanentes. Afirman los querellantes que la posibilidad de contratar trabajadores por horas y la inestabilidad que viene aparejada sólo puede tener efectos negativos en el ejercicio de la libertad sindical, facilitando la comisión de actos de discriminación antisindical. En la práctica, la mayoría de las empresas aplican el trabajo temporal sin ninguna regulación ni garantía de los derechos fundamentales.

B. Respuestas del Gobierno

- 561.** En su comunicación de 22 de noviembre de 2011, el Gobierno manifiesta que al explicar las violaciones se indica que las confederaciones están preparando un recurso de inconstitucionalidad porque consideran que se violenta la Constitución de la República y los Convenios núms. 87, 95, 98, 106 y 122, que según se expone deja sin proyección a los trabajadores hondureños al violárseles el derecho a la estabilidad laboral y mayor precarización del empleo, derechos sindicales y contratación colectiva, pero que a la fecha ninguna persona ha interpuesto ningún recurso contra la Ley del Programa Nacional de Empleo por Hora (decreto núm. 230-2010). Asimismo, no consta en los registros de la Inspectoría denuncia alguna sobre violación a derechos laborales de trabajadores que laboran bajo el programa.
- 562.** En cuanto a la supuesta violación a la estabilidad laboral, el PRONEH descarta la posibilidad de que se atente contra ese derecho, porque en primer lugar se establece la prohibición de despedir trabajadores permanentes para emplear trabajadores al amparo del programa de empleo por hora, sujetos al programa y en segundo lugar, porque los empleadores podrán contratar hasta un 40 por ciento de trabajadores, pero ese porcentaje se calcula de la planilla total del personal permanente, de manera que si se despide personal permanente se reducirá el porcentaje que puede contratar de manera temporal. En cuanto a las alegadas violaciones al derecho sindical y contratación colectiva, cabe indicar que el decreto núm. 230-2010 dispone en el artículo 7 párrafo segundo, que «es entendido que dentro del programa los trabajadores contratados bajo esta modalidad gozarán de los derechos fundamentales establecidos en el Código del Trabajo y los ocho convenios fundamentales suscritos con la OIT, entre los que se encuentran los Convenios núms. 87 y 98 que garantizan la libre sindicalización y contratación colectiva de conformidad con lo que dispone la ley interna».
- 563.** En relación a que no se ha tomado en cuenta a las organizaciones de trabajadores para aprobar el PRONEH, el Gobierno indica que el Congreso Nacional previo a la aprobación de la ley llevó a cabo reuniones de socialización con los sectores involucrados, y posteriormente, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) convocó a través del Consejo Económico Social al sector laboral y empresarial para la elaboración del reglamento de la misma, incorporándose solamente representantes del sector empresarial. El Congreso Nacional realizó una serie de reuniones y socializaciones con los diferentes sectores, previo a la aprobación de la ley (extremos comprobados gráficamente). Durante el seguimiento en la ejecución del programa también se han convocado a los sectores involucrados y sólo han participado por parte de los trabajadores como observadores los Sres. Alfredo Ponce y Roberto Sevilla de la Central de Trabajadores de Honduras (CTH), con el objeto de dar seguimiento y verificación al programa y determinar la necesidad o no de hacer propuestas de reformas para mejorar la aplicación del decreto núm. 230-2010, por parte de la unidad técnica legal del programa.
- 564.** En referencia a lo expresado a que el PRONEH no ha fomentado el empleo y que uno de sus objetivos es legalizar el trabajo temporal, el Gobierno señala que el PRONEH fue concebido dentro del Plan del Gobierno 2010-2014 como un programa estratégico de reducción y erradicación de la pobreza con carácter temporal. Entre sus objetivos fundamentales se encuentran el de ampliar oportunidades de trabajo para propiciar condiciones de vida dignas para la población, mantener los puestos de trabajo existentes y evitar el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo. El programa no ha sido concebido para legalizar el trabajo temporal, en tal sentido basta revisar el artículo 5, núms. 1 y 4 que a la letra dicen: «1) las unidades productivas o de servicio no podrán contratar trabajadores y trabajadoras, bajo la normativa del programa, para labores que de conformidad al Código del Trabajo sean consideradas temporales o de temporada» y la razón es sencillamente que esos trabajadores están regulados y protegidos por el Código

del Trabajo (artículo 347 del Código del Trabajo); «4) las unidades productivas o de servicio que realicen labores, que si bien son propias de su giro mercantil, pero no son continuas por depender de contratos de producción, contratados por cantidades determinadas para entregas en fechas específicas con clientes ocasionales, de manera que la entrega o la llegada de la fecha le pone fin a la labor contratada, así como, aquellas labores que en determinadas temporadas, épocas o fechas del año se intensifiquen y requieren incremento temporal de mano de obra, podrán ingresar al programa y contratar personal bajo los términos del mismo»; con dicha disposición se abre la oportunidad de que los empleadores abran fuentes de trabajo contratando personal para cumplir las demandas de temporadas. El personal contratado bajo esta modalidad de empleo por hora tiene la ventaja de que goza de todos los beneficios laborales, por ejemplo para garantizar el pago del décimo tercer, décimo cuarto mes y vacaciones, éstas son pagadas por hora laborada mediante lo que se denomina compensación no habitual, que equivale a agregar un 20 por ciento adicional sobre el salario base convenido y este último no será menor del salario mínimo (artículo 6 párrafo de compensación no habitual).

- 565.** Toda empresa que desee contratar personal sujeto al PRONEH deberá registrarse en la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y además registrar el o los contratos que suscriba, si no cumple con esos requisitos se considerará que los trabajadores están sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores en general y con naturaleza de permanentes. En la ley y el reglamento claramente se establece que son obligaciones de los empleadores; inscribirse en la Dirección General del Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, suscribir contrato individual por escrito de acuerdo al modelo elaborado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (para efectos de que a los trabajadores se les respeten sus derechos laborales), registrar los contratos suscritos, en la Dirección General de Empleo (artículo 15 párrafos primero y segundo de la ley), respetar la normativa laboral nacional e internacional sobre trabajo infantil y sus peores formas (artículo 5 numeral 3 de la ley), contratar trabajadoras y trabajadores de grupos vulnerables en los porcentajes establecidos en la ley (artículo 4 párrafos 6 y 7 de la ley), registrar las o los trabajadores en el listado de seguimiento o inscripción en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (artículo 8 párrafo primero de la ley), cubrir preferentemente las plazas vacantes del personal permanente con personal sujeto al programa (artículo 5 numeral 2), suscribir convenios con el Instituto Hondureño de Seguridad Social para proporcionar a los trabajadores sujetos al programa los servicios de seguridad social o en su caso con clínicas privadas, sistemas de médicos de empresa y seguros (artículo 9 de la ley), en las zonas donde no exista cobertura del Instituto Hondureño de Seguridad Social, incorporar a las y los trabajadores sujetos al programa de los beneficios de que gozan los trabajadores permanentes de los planes de salud, pólizas de seguro, y otros beneficios de seguridad social (artículo 8 párrafo segundo de la ley), proporcionar a la Dirección General de Empleo y a la Inspección General del Trabajo la información necesaria para evaluar el programa (artículo 12 de la ley y artículo 14 del reglamento).
- 566.** Informa el Gobierno que actualmente, a nivel nacional, se encuentran registradas en esta Secretaría de Trabajo y Seguridad Social 311 empresas utilizando el programa. El trámite de registro de los contratos bajo el PRONEH se ha incrementado, lo que ha generado un mejor control y monitoreo de los derechos de los trabajadores que están contratados bajo este programa; tal es el resultado que hasta la fecha no se han presentado ninguna denuncia en la STSS a través de la Inspección, lo que asegura que no se están realizando explotaciones de ningún tipo.
- 567.** La gran mayoría de los contratos registrados bajo el PRONEH son contratos ya sea por media jornada (cuatro o cinco horas) o jornadas a tiempo completo (seis, siete u ocho horas), dependiendo de la actividad que desempeñe el empleado en su puesto de trabajo, el hecho de que se contraten por jornadas completas a un empleado se asegura que esté

devengado más del salario mínimo establecido para el año 2011 y que aumenten sus posibilidades de convertirse en un empleado permanente. Por último, el Gobierno indica que es importante resaltar que el PRONEH, a casi un año de su aprobación, ha generado 272.626.471,90 lempiras en concepto de salarios devengados, gracias al control, registro y monitoreo de la STSS se pueden dar datos reales del impacto económico del programa y como éste repercute en la disminución paulatina del desempleo y el índice de pobreza en Honduras, de seguir la tendencia a finales de 2014 el decreto núm. 230-2010 estaría cerca o sobrepasando los 500 millones de lempiras.

C. Conclusiones del Comité

- 568.** *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes objetan el decreto núm. 230-2010 de 5 de noviembre que contiene el Programa Nacional de Empleo por Hora (PRONEH), por considerar que viola los Convenios núms. 87 y 98 y manifiestan que las confederaciones de trabajadores están preparando un recurso de inconstitucionalidad e inaplicabilidad de ambos documentos, que será presentado ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Según los querellantes el decreto en cuestión y su reglamento no fueron consultados al sector trabajador, convierte actividades laborales de carácter permanente en temporales por hora aumentando así el número de trabajadores que quedan excluidos del ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva y el segundo párrafo del artículo 7 del decreto que dispone que «es entendido que dentro del programa los trabajadores contratados bajo esta modalidad gozarán de los derechos fundamentales establecidos en el Código del Trabajo y los ocho convenios fundamentales suscritos y ratificados por el Estado de Honduras con la OIT, entre los que se encuentran los Convenios núms. 87 y 98, que garantizan la libre sindicalización y contratación colectiva en conformidad con lo que dispone la ley laboral interna» es un simple párrafo declarativo y contradictorio dado que el Código del Trabajo (ley laboral interna) excluye a los trabajadores temporales de la organización sindical.*
- 569.** *El Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) a la fecha ninguna persona ha interpuesto ningún recurso contra el decreto del Programa Nacional de Empleo por Hora, ni consta en los registros de la Inspectoría denuncia alguna sobre violación a los derechos laborales de los trabajadores que laboran bajo el programa; 2) en cuanto a la estabilidad laboral, la ley prohíbe despedir trabajadores permanentes para emplear trabajadores al amparo del programa; 3) en cuanto a la violaciones a los derechos sindicales y de negociación colectiva, se transcribe el artículo 7 del decreto en cuestión (véase párrafo anterior); 4) en cuanto a no haber tenido en cuenta a las organizaciones de trabajadores para aprobar la ley, el Congreso Nacional, contrariamente a lo señalado en los alegatos, previo a la aprobación de la ley, llevó a cabo reuniones de socialización con los sectores involucrados y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social convocó, a través del Consejo Económico y Social al sector laboral y empresarial para la elaboración del reglamento y sólo se incorporaron los representantes del sector empresarial y durante el seguimiento en la ejecución del programa se convocó a los sectores involucrados y sólo han participado los representantes de la Central de Trabajadores de Honduras (CTH); 5) toda empresa que desee contratar personal sujeto al programa debe registrarse en la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y además registrar los contratos que suscriba; 6) se encuentran registradas 311 empresas usando el programa y el trámite de registro de los contratos se ha incrementado, lo que ha generado un mejor control y monitoreo de los derechos de los trabajadores, y 7) hasta la fecha no se ha presentado ninguna denuncia ante la Inspectoría, lo que desmiente que se hayan producido despidos masivos.*
- 570.** *El Comité constata en primer lugar que el decreto núm. 230-2010 de 5 de noviembre que contiene el Programa Nacional de Empleo por Hora no regula materias sindicales y no contiene por tanto disposiciones que en sí mismas no estén en conformidad con los*

principios de la libertad sindical (por el contrario, el artículo 7 da por entendido que los trabajadores contratados bajo la modalidad prevista en el decreto gozarán de los derechos fundamentales consagrados en los convenios de la OIT y en particular se hace referencia a los Convenios núms. 87 y 98).

- 571.** *En lo que respecta a la alegada falta de consulta en el proceso de adopción del decreto en cuestión y de su reglamento, el Comité toma nota de las versiones contradictorias de los querellantes y del Gobierno en cuanto a las consultas previas que se realizaron y la participación del sector trabajador durante las mismas (los querellantes afirman que no fueron consultados y el Gobierno manifiesta que se consultó a los sectores involucrados y que, salvo alguna excepción, el sector trabajador no acudió a la convocatoria realizada a través del Consejo Económico y Social para redactar el reglamento).*
- 572.** *En cuanto a la preocupación manifestada por los querellantes sobre el impacto del decreto en los derechos sindicales de los trabajadores, el Comité desea referirse a las conclusiones del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, párrafo 935, en el que se indica que: «la Comisión observa que una de las preocupaciones principales mencionadas por las organizaciones sindicales es el impacto negativo de las formas precarias de empleo en los derechos sindicales y la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente los contratos temporales a corto plazo renovados repetidamente; la subcontratación, utilizada incluso por ciertos gobiernos en su propia administración pública para cumplir tareas de carácter permanente por mandato legal; y la no renovación de contratos por motivos antisindicales. Algunas de esas modalidades privan a menudo a los trabajadores del acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva, especialmente cuando encubren una relación de trabajo real y permanente. Algunas formas de precariedad pueden incluso disuadir a los trabajadores de afiliarse a los sindicatos. La Comisión desea destacar la importancia de examinar en todos los Estados Miembros, en un marco tripartito, el impacto de esas formas de empleo en el ejercicio de los derechos sindicales». El Comité subraya que si fuera necesario, dicho diálogo podría tener lugar.*
- 573.** *Por último, en lo que respecta al alegato según el cual la legislación nacional excluye a los trabajadores temporales de la organización sindical (los querellantes citan el Código del Trabajo en lo que se refiere al requisito de estar ejerciendo normalmente una actividad para ser miembro de una junta directiva sindical y la definición de un sindicato como una organización permanente de trabajadores), el Comité constata por una parte, que el Gobierno se refiere al artículo 7 del decreto que se refiere a la necesidad de que se respeten los convenios fundamentales (con especial mención a los Convenios núms. 87 y 98) y que no se han presentado denuncias ante la Inspectoría, y por otra parte, que los querellantes no han comunicado ejemplos de casos concretos en los que en aplicación del decreto en cuestión se hayan violado los derechos sindicales y de negociación colectiva de los trabajadores temporales. En estas condiciones, apreciando la referencia en el texto del decreto núm. 230-2010 al respeto de los derechos sindicales fundamentales de los trabajadores temporales, y teniendo en cuenta que no se han interpuesto recursos judiciales en relación con el decreto, el Comité no proseguirá con el examen de este caso.*

Recomendación del Comité

- 574.** *En vista de las conclusiones que preceden el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que el presente caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 2508

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán
presentada por**

- la Confederación Sindical Internacional (CSI) y**
- la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que las autoridades y el empleador cometieron varios y persistentes actos de represión contra el sindicato local de la empresa de autobuses, entre ellos: acoso a sindicalistas y militantes; ataques violentos durante la reunión de constitución del sindicato; dispersión violenta, en dos oportunidades de la asamblea general del sindicato; arresto y detención de gran cantidad de miembros del sindicato en virtud de acusaciones falsas (perturbación del orden público, actividades sindicales ilegales); arresto y detención masivos de trabajadores (más de 1.000) por organizar una jornada de huelga. Las organizaciones querellantes también alegan que las autoridades han arrestado al Sr. Mansour Osanloo, presidente del comité ejecutivo del sindicato, bajo acusaciones muy graves (que incluyen contactos con grupos de oposición iraníes en el extranjero e instigación a la rebelión armada en contra de las autoridades), y que se le ha mantenido bajo detención durante más de seis meses a partir de la fecha de presentación de la queja y que se le han negado las debidas garantías procesales

575. El Comité examinó este caso por última vez en junio de 2011, cuando presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 360.º informe, párrafos 782-807, aprobado por el Consejo de Administración en su 311.ª reunión].
576. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 14 de marzo y 22 de mayo de 2012.
577. La República Islámica del Irán 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

578. En su anterior examen del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 360.º informe, párrafo 807]:

- a) el Comité reconoce los esfuerzos continuados del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para obtener el indulto para el Sr. Osanloo. Toma nota de que el Jefe del Poder Judicial ha aceptado la petición del Ministro de que otorgue dicho indulto, petición que, según el Gobierno, está considerando en la actualidad. El Comité lamenta profundamente que hayan transcurrido más de cinco años desde su condena, y que pese a los llamamientos periódicos del Comité en favor de su liberación, todavía se encuentre en prisión. El Comité lamenta profundamente además que haya transcurrido un año desde la elogiada iniciativa del Ministerio de obtener el indulto del Sr. Osanloo, e insta a las autoridades competentes a adoptar las medidas necesarias para su inmediata puesta en libertad y para la retirada de todo cargo que aún se le impute. El Comité espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para proporcionar atención médica adecuada al Sr. Osanloo y considera que los alegatos planteados en relación con su estado de salud siguen confirmando la necesidad de garantizar su liberación inmediata. Recordando además que, en sus conclusiones anteriores, el Comité había considerado que la detención del Sr. Osanloo desde el 22 de diciembre de 2005 al 9 de agosto de 2006 y el trato recibido durante este período había constituido no sólo una injerencia en las actividades sindicales sino también una violación extremadamente grave de sus derechos civiles, el Comité espera una vez más que el Gobierno lleve a cabo la debida investigación a este respecto con carácter de urgencia, investigación que ha de ser independiente y contar con la confianza de todas las partes implicadas;
- b) el Comité expresa la firme esperanza de que el llamamiento del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a la celebración de una sesión especial de la Comisión de Libertad Condicional e Indulto para examinar la posibilidad de conceder la amnistía al Sr. Madadi conduzca a su inminente puesta en libertad y a la retirada de todo cargo que todavía se le impute. No obstante, el Comité deplora profundamente el hecho de que habrá cumplido una pena muy superior a los dos años de prisión a los que había sido condenado inicialmente por el Tribunal Revolucionario en octubre de 2007, y ello a pesar de la recomendación formulada sistemáticamente por el Comité en favor de su liberación. El Comité espera que se restablecerán los derechos del Sr. Madadi y que será indemnizado por los daños sufridos. Además, el Comité lamenta profundamente que el Gobierno siga una vez más sin proporcionar indicaciones en relación con los alegatos de malos tratos que sufrió el Sr. Madadi durante su detención, y urge una vez más al Gobierno a que inicie sin demora una investigación independiente sobre este grave asunto y a que lo mantenga informado a este respecto;
- c) el Comité debe insistir firmemente en que la legislación se ponga en conformidad con los principios de la libertad sindical, en particular en lo que respecta al pluralismo sindical, en un futuro muy próximo, y urge una vez más al Gobierno a que informe de todo avance logrado respecto de la adopción de enmiendas a la Ley del Trabajo para dar cabida al pluralismo sindical, y espera que el Gobierno haga todo cuanto esté en su mano con carácter de urgencia, incluido el reconocimiento de facto sin demora de SVATH en espera de la introducción de las reformas legislativas;
- d) el Comité pide al Gobierno una vez más que, con carácter de urgencia, reconozca plenamente el derecho de manifestación y de expresión como un corolario inherente a la libertad sindical. El Comité espera que el Gobierno acepte la asistencia técnica de la Oficina para asegurarse de que los principios de las normas de conducta para la gestión y el desarrollo de las manifestaciones sindicales, así como las normativas y reglamentos por los que se rige la celebración de manifestaciones y asambleas, garanticen plenamente los derechos de libertad sindical, incluyendo el derecho de las organizaciones de trabajadores a llevar a cabo manifestaciones pacíficas sin temor a que se produzcan arrestos, detenciones o acusaciones por parte de las autoridades como consecuencia de la participación en dichas actividades;
- e) el Comité pide al Gobierno que le proporcione un informe detallado sobre las conclusiones del Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y de la Sede de

la Dirección de Protección de los Derechos Humanos, tan pronto como se formulen, respecto de los presuntos alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo durante el período de constitución del sindicato, de marzo a junio de 2005. El Comité pide asimismo al Gobierno que, teniendo en cuenta la información revelada por la investigación, adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los empleados de la empresa están eficazmente protegidos contra todo tipo de discriminación relacionada con su afiliación sindical o sus actividades sindicales;

- f) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que, de manera inmediata, inicie una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 durante reuniones sindicales, a fin de esclarecer los hechos, determinar las responsabilidades y procesar y castigar a los responsables, con el fin de evitar la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución, y le facilite una copia de la sentencia judicial que se dicte en la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques;
- g) el Comité toma debida nota de que el Gobierno se refiere a sus numerosas solicitudes de asistencia técnica y capacitación y espera que la OIT responderá positivamente a las mismas en cuanto estén dadas las condiciones necesarias para permitir que una misión pueda reunirse con todas las partes concernidas en los diferentes casos presentados contra el Gobierno de la República Islámica del Irán, incluidas aquellas personas que continúan detenidas, contrariamente a las repetidas recomendaciones del Comité, y
- h) el Comité, observando que han transcurrido cuatro años desde que examinó el caso por primera vez, y observando además la gravedad de los asuntos a que se refiere — en particular las graves violaciones de las libertades civiles contra numerosos dirigentes y afiliados sindicales aún sin resolver — exhorta al Consejo de Administración a prestar especial atención a la extrema gravedad de la situación en relación con el clima sindical en la República Islámica del Irán.

B. Respuesta del Gobierno

579. En su comunicación fechada el 14 de marzo de 2012, el Gobierno indica, en relación con el Sr. Osanloo que no ha escatimado esfuerzos para obtener su liberación. Gracias a los incesantes esfuerzos del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, quien intercedió para obtener su liberación y recibió personalmente en su oficina a los miembros del Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH) y otros trabajadores del sindicato detenidos, el Sr. Osanloo fue liberado sin condiciones en junio de 2011. Actualmente goza de plena libertad y no se le ha impuesto ningún tipo de limitación jurídica ni social. El Gobierno reitera que, incluso cuando estaba en la cárcel, el Sr. Osanloo ha recibido en todo momento la atención médica apropiada y los medicamentos necesarios para tratar sus enfermedades, incluida la cardiopatía resultante de la operación a corazón abierto que se le practicó años antes de su primera detención. El Gobierno también reitera que no escatimará esfuerzos para colaborar de manera constructiva con el mecanismo de control del Comité a fin de tratar de lograr la liberación o tratar de mitigar las sanciones de los demás trabajadores que aún se encuentran en la cárcel por supuestas actividades sindicales.

580. Por lo que se refiere al Sr. Ebrahim Madadi, el Gobierno indica que el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales ha mantenido una correspondencia personal con las autoridades judiciales para comunicarles las recomendaciones del Comité y pedirles que abandonen los demás cargos contra el Sr. Madadi y contra otros trabajadores, y que intensifiquen sus esfuerzos para concederles un indulto. Por ejemplo, en su carta núm. M/V/8628, fechada el 18 de diciembre de 2012, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se dirigió al Director del Departamento de Justicia de la provincia de Teherán y en su carta núm. M/V/8625, fechada el 18 de diciembre de 2012, se dirigió al Fiscal General de Teherán. En su carta núm. M/V/9519, fechada el 8 de enero de 2012, daba orientaciones al Departamento de Justicia de la provincia de Teherán y en su última carta núm. M/90/01/2041, fechada el 1.º de enero de 2012, pedía una intervención directa del Ministro de Justicia. Según el

Gobierno, el corto lapso de tiempo en que se enviaron todas esas cartas demuestra la determinación del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para cumplir su objetivo de liberar a los trabajadores detenidos. En su última misiva, fechada el 6 de febrero de 2012, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se dirigió al Jefe del Órgano Judicial (el Gobierno indica que se trata de un tipo de correspondencia protocolaria muy poco frecuente), a fin de recordar la solicitud del Ministro de Justicia por la cual éste instó formalmente al Fiscal Público y de la Revolución para que acelerara el procedimiento de solicitud de indulto de los trabajadores, y a fin de pedirle que diera instrucciones a la Comisión de Libertad Condicional e Indulto con objeto de que adoptara las medidas necesarias para contar con el apoyo de los trabajadores respectivos y de que hiciera lo necesario para liberarlos lo antes posible. El Gobierno indica también que debe respetar los principios de la separación de poderes y recuerda que no puede opinar sobre la concesión de un indulto a los trabajadores mencionados. Sin embargo, el Gobierno espera poder informar al Comité lo antes posible acerca de la situación del Sr. Ebrahim Madadi y de otros trabajadores. En su comunicación de fecha 22 de mayo de 2012, el Gobierno confirma que el Sr. Madadi ha sido liberado.

581. Por lo que se refiere a la recomendación *c*), el Gobierno indica que en la Ley del Quinto Plan Quinquenal de Desarrollo de la República Islámica del Irán (2011-2015), y en particular en los artículos 25 y 73 de la misma, se dispone que han de adoptarse las medidas necesarias para formular un Programa de Trabajo Decente por País nacional, en cumplimiento de las directrices y principios de la OIT, los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales y de asociación de los trabajadores y de los empleadores, y reitera la necesidad de examinar la enmienda de la Ley del Trabajo y la Seguridad Social a finales de 2011-2012. El Gobierno también indica que ha negociado con los interlocutores sociales las enmiendas de la Ley del Trabajo, y que hay muchas esperanzas de que el nuevo texto de la Ley del Trabajo que se espera apruebe el Parlamento también aborde las preocupaciones básicas del Comité de Libertad Sindical. El Gobierno añade que el proyecto de propuesta del nuevo Código del Trabajo prevé, entre otras cosas, el reconocimiento de los principios de la libertad de asociación y la libertad sindical y la multiplicidad de las organizaciones de trabajadores.

582. Por lo que se refiere a la recomendación *d*), el Gobierno indica que el Código de buenas prácticas sobre la gestión de manifestaciones y asambleas de trabajadores finalmente fue aprobado por el Consejo de Seguridad Nacional el 14 noviembre 2011 y comunicado el 3 de marzo de 2012 a todos los directores generales del departamento de trabajo en todo el país. El Código de buenas prácticas contiene siete artículos y, entre otras cosas, reconoce el derecho y la libertad de los trabajadores de llevar a cabo asambleas y manifestaciones y acciones sindicales, principio que también prevé la Constitución. En el artículo 2 del Código de buenas prácticas se dispone que la policía y las fuerzas del orden han de garantizar un servicio de protección durante las asambleas y manifestaciones de trabajadores. Sin embargo, para coordinar las disposiciones necesarias conjuntamente con otros órganos pertinentes, los organizadores de las actividades sindicales deben presentar una solicitud por escrito en la que especifiquen la hora, el lugar y el objetivo de su actividad. Las solicitudes para llevar a cabo esas actividades deberán presentarse por lo menos con siete días de antelación a la Oficina del Gobernador General de la ciudad respectiva. El Código de buenas prácticas también obliga a las fuerzas policiales a respetar estrictamente la reglamentación estipulada en el Código de Conducta de la Policía en relación con las manifestaciones y asambleas pacíficas, y con el despliegue del equipo antimotines apropiado. El Consejo de Seguridad de cada provincia, ciudad o pueblo en los que se hayan de celebrar las asambleas o manifestaciones habrá de determinar si la asamblea es pacífica o no. En el artículo 6 del Código de buenas prácticas se reitera la necesidad de impartir formación a las fuerzas policiales que se ocupan de las protestas y manifestaciones de trabajadores a cargo de las respectivas organizaciones internacionales, si las hay, y se requiere que el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social actúe

como punto focal para organizar cualquier formación de ese tipo. Por último, en el Código de buenas prácticas se menciona la necesidad de que los delitos de los sindicatos sean examinados en tribunales especiales que hayan recibido una formación relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y estén familiarizados con el tema. El Gobierno agradecería mucho que se le diera la oportunidad de poder contar con una formación por parte del Comité.

- 583.** Por lo que se refiere a la recomendación e), el Gobierno reitera que, ni los responsables del Ministerio de Trabajo de ese entonces, ni ningún otro funcionario del Gobierno, tuvieron algo que ver con el enfrentamiento relacionado con el SVATH en 2005 ni con los daños corporales resultantes y tampoco estuvieron involucrados, de manera directa o indirecta, en los litigios ulteriores entre las partes. El Gobierno indica que los funcionarios calificados del Departamento de Inspección del Trabajo, junto con sus colegas de las oficinas de solución de conflictos laborales y los jueces de los tribunales de conflictos laborales examinarán todos los casos legítimos de conflictos que les sean presentados en cuanto al fondo y garantizarán el imperio de la ley y la justicia.
- 584.** Refiriéndose a la imposición de condiciones y al aplazamiento de la prestación de asistencia técnica para el envío de una misión que se reúna con todas las partes interesadas de los diferentes casos presentados contra el Gobierno de la República Islámica del Irán (recomendación g)), el Gobierno estima que esa solicitud demuestra la actitud poco constructiva adoptada contra el Gobierno y los interlocutores sociales de la República Islámica del Irán en los últimos cinco años y que no deberían imponerse condiciones para brindar esa asistencia técnica.
- 585.** Por lo que se refiere a la recomendación h), el Gobierno indica que todas las personas detenidas fueron sometidas a un proceso judicial normal y equitativo conforme con los principios de protección de los derechos fundamentales y otros derechos civiles inscritos en la Constitución de la República Islámica del Irán, en su Código Civil y en la Carta de Derechos Ciudadanos. El Gobierno añade que el Poder Judicial hace todo lo posible para examinar y resolver los conflictos laborales, preferentemente en favor de los trabajadores. La situación problemática que existe en muchas empresas, que parece haberse agravado mucho más debido a la aplicación de una sanción injustificada y basada en motivaciones políticas y a los embargos injustos e inhumanos aplicados después de la última vez que el Gobierno proporcionó información lo ha obligado entretanto a potenciar sus esfuerzos para garantizar la sostenibilidad de las empresas y asegurar un entorno de trabajo propicio. La protección de los trabajadores en su conjunto, en particular la protección de su derecho de organización y de negociación colectiva, seguirá siendo, por lo tanto, una prioridad incondicional para el Gobierno. En su intento por encontrar una solución para las empresas con problemas, el Gobierno sigue tratando de contar con la buena voluntad y un compromiso real de sus interlocutores sociales y con una colaboración particularmente constructiva de las organizaciones más representativas y legítimas de trabajadores y de sus respectivos lugares de trabajo. El Gobierno añade que ha desplegado todos los esfuerzos posibles para alentar a las autoridades del Poder Judicial para reducir en lo posible las sentencias de los trabajadores implicados en el caso presentado ante el Comité.

C. Conclusiones del Comité

- 586.** *El Comité recuerda que este caso, que ha venido examinando por más de cuatro años, se refiere a actos de acoso contra miembros del sindicato SVATH, en particular a: descensos de categoría, traslados y suspensiones sin goce de sueldo de los miembros del sindicato, actos de violencia contra sindicalistas, y numerosos casos de arrestos y detenciones de dirigentes sindicales y miembros del sindicato.*

587. Por lo que se refiere al Sr. Mansour Osanloo, presidente de SVATH, el Comité acoge con agrado la información del Gobierno según la cual fue liberado de manera incondicional en junio de 2011, actualmente goza de plena libertad y no se le ha impuesto ningún tipo de limitación jurídica ni social. El Comité lamenta, sin embargo, que el Sr. Osanloo haya pasado más de cinco años en la cárcel, a pesar de los llamamientos periódicos que hizo para su liberación.
588. Con respecto al Sr. Ebrahim Madadi, vicepresidente de SVATH, el Comité toma debidamente nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales no ha escatimado esfuerzos para obtener su liberación inmediata. El Comité saluda las últimas informaciones según las cuales el Sr. Madadi ha sido puesto en libertad el 19 de abril de 2012. Sin embargo, el Comité deplora profundamente el hecho de que el Sr. Madadi habrá cumplido una pena muy superior a los dos años de prisión a los que había sido condenado inicialmente por el Tribunal Revolucionario en octubre de 2007, y ello a pesar de la recomendación formulada sistemáticamente por el Comité en favor de su liberación. El Comité espera que se restablezcan los derechos del Sr. Madadi y que sea indemnizado por los daños sufridos. Además, el Comité lamenta profundamente que una vez más el Gobierno no haya proporcionado indicaciones en relación con los alegatos de malos tratos que ha sufrido el Sr. Madadi durante su detención, y urge una vez más al Gobierno a que inicie sin demora una investigación independiente sobre este grave asunto y a que lo mantenga informado a este respecto.
589. En sus comentarios anteriores, el Comité tomó nota de las enmiendas propuestas al artículo 131 de la Ley del Trabajo que parecía permitir el pluralismo sindical, en particular en el lugar de trabajo y en el plano nacional. Sin embargo, el Comité lamenta tomar nota de que aún no se han adoptado esas enmiendas y de que tampoco se le ha transmitido un proyecto reciente para que lo examine. Tomando nota de la indicación del Gobierno de que conjuntamente con los interlocutores sociales ha negociado enmiendas a la Ley del Trabajo y de que hay muchas esperanzas de que el nuevo texto de la Ley del Trabajo que se espera apruebe el Parlamento también aborde las preocupaciones básicas del Comité de Libertad Sindical, el Comité pide al Gobierno que indique cuáles fueron los interlocutores sociales consultados acerca de las enmiendas y que facilite una copia del reciente proyecto de Ley del Trabajo. El Comité urge al Gobierno a que comunique cualquier progreso alcanzado en el proceso de adopción de enmiendas a la Ley del Trabajo para permitir el pluralismo sindical y espera que el Gobierno preste a este asunto la máxima prioridad y asegure el reconocimiento de facto y sin más demoras del sindicato SVATH en espera de que se introduzcan reformas legislativas. El Comité toma debidamente nota una vez más de la indicación del Gobierno de que ha solicitado asistencia técnica y formación y espera firmemente que el Gobierno no ponga condiciones a las misiones destinadas a mejorar el respeto de los principios fundamentales de la libertad sindical de manera que las misiones tengan acceso libre a todas las partes interesadas en las quejas contra el Gobierno de la República Islámica del Irán, incluso a las personas que permanecen detenidas a pesar de las recomendaciones del Comité.
590. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el Código de buenas prácticas sobre la gestión de manifestaciones y asambleas de trabajadores fue aprobado finalmente por el Consejo de Seguridad Nacional el 14 de noviembre de 2011 y comunicado el 3 de marzo de 2012 a todos los directores generales del departamento de trabajo en todo el país. Según el Gobierno, el Código contiene siete artículos y, entre otras cosas, reconoce el derecho y la libertad de los trabajadores de llevar a cabo asambleas y manifestaciones y acciones sindicales, principio que también prevé la Constitución. El Comité pide al Gobierno que facilite una copia del Código de buenas prácticas.

591. *El Comité toma nota una vez más de que el Gobierno no ha proporcionado información específica con respecto a las recomendaciones infra. Por ello, el Comité desea recordarlas una vez más, tal como se resumen a continuación, y urge al Gobierno a que proporcione información exhaustiva sobre su aplicación:*

- *el Comité pide al Gobierno que le proporcione un informe detallado de las conclusiones a las que arribe el Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y la Sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos, no bien las formulen, respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo que habrían tenido lugar durante el período de constitución del sindicato, de marzo a junio de 2005. El Comité pide asimismo al Gobierno que, teniendo en cuenta la información revelada por la investigación, adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los empleados de la empresa están eficazmente protegidos contra todo tipo de discriminación relacionada con su afiliación sindical o sus actividades sindicales;*
- *el Comité urge nuevamente al Gobierno a que realice de inmediato una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 durante las reuniones sindicales, a fin de esclarecer los hechos, determinar las responsabilidades, procesar y castigar a los responsables y evitar así la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de este asunto y le facilite una copia de la sentencia judicial que se dicte en la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques.*

592. *Por último, el Comité, tomando nota de la indicación del Gobierno de que la protección de los derechos del conjunto de los trabajadores — en particular la protección del derecho de organización y de negociación colectiva — sigue siendo una prioridad incondicional, pero observando que han transcurrido cinco años desde la primera vez que examinó este caso, y tomando nota además de la gravedad de las cuestiones de que trata — en particular de las graves violaciones de las libertades civiles contra numerosos dirigentes sindicales y miembros del sindicato — pide una vez más al Consejo de Administración que preste especial atención a la situación extremadamente grave que existe en relación con el clima sindical en la República Islámica del Irán.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *por lo que se refiere al Sr. Mansour Osanloo, presidente del sindicato SVATH, el Comité acoge con agrado la información del Gobierno según la cual fue liberado de manera incondicional en junio de 2011, actualmente goza de plena libertad y no se le ha impuesto ningún tipo de limitación jurídica ni social. El Comité lamenta, sin embargo, que el Sr. Osanloo haya pasado más de cinco años en la cárcel, a pesar de los llamamientos periódicos que hizo para su liberación;*
- b) *el Comité saluda las últimas informaciones según las cuales el Sr. Madadi ha sido puesto en libertad el 19 de abril de 2012. Sin embargo, el Comité deplora profundamente el hecho de que el Sr. Madadi habrá cumplido una pena muy superior a los dos años de prisión a los que había sido condenado inicialmente por el Tribunal Revolucionario en octubre de 2007, y ello a pesar de la recomendación formulada sistemáticamente por el Comité en favor de su liberación. El Comité espera que se restablezcan los derechos del*

Sr. Madadi y que sea indemnizado por los daños sufridos. Además, el Comité lamenta profundamente que el Gobierno siga una vez más sin proporcionar indicaciones en relación con los alegatos de malos tratos que sufrió el Sr. Madadi durante su detención, y urge una vez más al Gobierno a que inicie sin demora una investigación independiente sobre este grave asunto y a que lo mantenga informado a este respecto;

- c) tomando nota de la indicación del Gobierno de que conjuntamente con los interlocutores sociales ha negociado enmiendas a la Ley del Trabajo y de que hay muchas esperanzas de que el nuevo texto de la Ley del Trabajo que se espera apruebe el Parlamento también aborde las preocupaciones básicas del Comité de Libertad Sindical, el Comité pide al Gobierno que indique cuáles fueron los interlocutores sociales consultados sobre las enmiendas y que facilite una copia del reciente proyecto de Ley del Trabajo. El Comité urge al Gobierno a que comunique cualquier progreso alcanzado en el proceso de adopción de enmiendas a la Ley del Trabajo para permitir el pluralismo sindical y espera que el Gobierno preste a este asunto la máxima prioridad y asegure el reconocimiento de facto y sin más demoras del sindicato SVATH en espera de que se introduzcan reformas legislativas;*
- d) el Comité pide al Gobierno que facilite una copia del Código de buenas prácticas sobre la gestión de manifestaciones y asambleas de trabajadores;*
- e) el Comité toma nota de que una vez más el Gobierno no ha proporcionado información específica con respecto a las recomendaciones infra, razón por la cual procede a recordarlas una vez más, tal como se resumen a continuación, y urge al Gobierno a que proporcione información exhaustiva sobre su aplicación:*
 - el Comité pide al Gobierno que le proporcione un informe detallado sobre las conclusiones del Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y de la Sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos, tan pronto como las formulen, respecto de los alegatos de presunto hostigamiento en el lugar de trabajo durante el período de constitución del sindicato, de marzo a junio de 2005. El Comité pide asimismo al Gobierno que, teniendo en cuenta la información revelada por la investigación, adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los empleados de la empresa están eficazmente protegidos contra todo tipo de discriminación relacionada con su afiliación sindical o sus actividades sindicales;*
 - el Comité urge nuevamente al Gobierno a que, de manera inmediata, inicie una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 durante reuniones sindicales, a fin de esclarecer los hechos, determinar las responsabilidades y procesar y castigar a los responsables, con el fin de evitar la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de este asunto y le facilite una copia de la sentencia judicial que se dicte en la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques;*

- f) *el Comité toma debidamente nota una vez más de la indicación del Gobierno de que ha solicitado asistencia técnica y formación y espera firmemente que el Gobierno no ponga condiciones a las misiones destinadas a mejorar el respeto de los principios fundamentales de la libertad sindical de manera que las misiones tengan acceso libre a todas las partes interesadas en las quejas contra el Gobierno de la República Islámica del Irán, incluso a las personas que permanecen detenidas a pesar de las recomendaciones del Comité, y*
- g) *el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que la protección de los derechos del conjunto de los trabajadores, en particular del derecho de organización y de negociación colectiva sigue siendo una prioridad incondicional, pero observa que han transcurrido cinco años desde la primera vez que examinó este caso y, tomando nota además de la gravedad de las cuestiones de que trata — en particular de las graves violaciones de las libertades civiles contra numerosos dirigentes sindicales y miembros del sindicato — pide una vez más al Consejo de Administración que preste especial atención a la situación extremadamente grave en relación con el clima sindical en la República Islámica del Irán.*

CASO NÚM. 2844

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

Queja contra el Gobierno del Japón presentada por

- **el Sindicato de Pilotos de Japan Airlines (JFU)**
- **el Sindicato de Tripulantes de Cabina de Japan Airlines (CCU)**

apoyada por

- **la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN)**
- **el Consejo Nacional de Sindicatos (ZENROKYO)**
- **la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA) y**
- **la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el despido de trabajadores por parte de Japan Airlines International se llevó a cabo de manera discriminatoria contra los trabajadores afiliados a determinados sindicatos. Además, alegan que «Enterprise Turnaround Initiative Corporation» intervino en los procedimientos de votación de la huelga

594. La queja figura en comunicaciones de fechas 23 de marzo, 12 de mayo, 14 de julio y 8 de agosto de 2011 del Sindicato de Pilotos de Japan Airlines (JFU) y del Sindicato de Tripulantes de Cabina de Japan Airlines (CCU). La Confederación Nacional de Sindicatos

(ZENROREN) y el Consejo Nacional de Sindicatos (ZENROKYO) apoyaron la queja por comunicación de fecha 23 de marzo de 2011. La Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA) apoyó la queja por comunicación de fecha 12 de mayo de 2011. Por su parte, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) hizo lo propio por comunicación de fecha 23 de mayo de 2011.

595. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 21 de octubre de 2011.

596. El Japón 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

597. En su comunicación de 23 de marzo de 2011, el JFU y el CCU indican que Japan Airlines International (en adelante, la empresa) es una filial consolidada del grupo empresarial Japan Airlines System (en adelante, JALS) que, junto a siete filiales más, desempeña actividades de transporte aéreo, principalmente a través de sus redes de vuelos regulares en su calidad de mayor aerolínea del Japón. Las organizaciones querellantes declaran que, debido a las políticas distorsionadas aplicadas por el Gobierno en el ámbito de la aviación, los aeropuertos del país son caros y la empresa se ha visto obligada a operar en rutas que generan pérdidas debido a las exigencias de las instalaciones aeroportuarias locales. Además, la dirección ha adoptado estrategias comerciales laxas y la empresa ha tenido que comprar demasiadas aeronaves debido a las fuertes presiones para corregir el desequilibrio comercial bilateral. La combinación de todos esos factores ha deteriorado la situación financiera de la empresa. La brusca caída de los desplazamientos aéreos, el incremento del precio del combustible y de los cargos adicionales por combustible, y la crisis financiera mundial complican aún más la situación financiera de la empresa. En septiembre de 2009, el Ministro de Territorio, Infraestructuras, Transporte y Turismo creó el Grupo de Trabajo para la Reorganización del JALS (en adelante, el Grupo de Trabajo), un órgano consultivo independiente que tenía por misión revitalizar la empresa. En octubre de 2009, el Grupo de Trabajo sometió al Ministro la conclusión de su examen, indicando que la empresa se debería reorganizar en el marco del programa de «*Enterprise Turnaround Initiative Corporation*» (en adelante, ETIC).

598. Por consiguiente, el 19 de enero de 2010 la empresa, junto con otra filial del JALS, se declaró en quiebra al amparo de la Ley de Reorganización Empresarial. El Tribunal de Distrito de Tokio aprobó ese mismo día el inicio del proceso de reorganización y nombró a un administrador concursal, así como la ETIC, para administrar el proceso de quiebra. La ETIC es una organización de administración de la quiebra nombrada por los tribunales y una sociedad anónima creada en octubre de 2009, cuya finalidad consiste en prestar apoyo, en colaboración con las instituciones financieras, para revitalizar empresas que tienen un potencial de cambio pero que arrastran deudas excesivas. Según las organizaciones querellantes, la ETIC es una organización imparcial y neutral que tiene por objeto revitalizar las economías locales a través del apoyo a las empresas endeudadas. Asimismo, la describen como una organización con un fuerte componente público y cuyas medidas de apoyo se toman desde la perspectiva de la protección del bien público. El capital desembolsado, que totaliza 20.000 millones de yenes, ha sido aportado en un 50 por ciento por el Gobierno del Japón y en otro 50 por ciento por instituciones financieras del sector privado.

599. Las organizaciones querellantes añaden que, en enero de 2010, la ETIC decidió apoyar a la empresa, así como a otras dos empresas filiales, con varias condiciones: que el Gobierno prestara de forma permanente el apoyo necesario; que la empresa y las otras dos filiales pidieran la comprensión y la cooperación de sus socios comerciales, tanto en el país como

en el extranjero, así como de los países afectados, en relación con el hecho de que la continuidad de los pagos de las deudas comerciales y las deudas de arrendamiento financiero estaban garantizadas, los clientes conservarían las millas acumuladas en el programa de viajero frecuente, y se entregarían certificados de descuento a los accionistas, de modo que no se interrumpiera la actividad de la empresa, y que el Gobierno elaborara políticas concretas y exhaustivas en el ámbito de la aviación con miras a que la industria aérea japonesa siguiera siendo competitiva en el mercado mundial. Sobre esta base, ese mismo día, el Gobierno del Japón anunció oficialmente que tomaría todas las medidas necesarias para garantizar la continuidad del funcionamiento y la reorganización de las empresas, incluida la prestación permanente de apoyo financiero suficiente hasta que las empresas se hayan recuperado, y para recabar la comprensión y cooperación de los gobiernos de otros países. Considerando el proceso anterior, las organizaciones querellantes estiman que la empresa y las otras dos filiales se han convertido en entidades públicas bajo control directo de las autoridades nacionales, en concreto el Gobierno, la ETIC y los tribunales, desde el inicio del proceso de reorganización.

- 600.** En agosto de 2010, el administrador concursal y la ETIC, en calidad de administradores de la quiebra, presentaron su plan de reorganización con los nombres de los interesados en el Tribunal de Distrito de Tokio. En virtud de ese plan, los administradores, en estrecha cooperación con la dirección de la empresa, emprendieron reformas estructurales profundas en la empresa, alentaron a los empleados a acogerse a la jubilación anticipada y en marzo de 2010 dejaron de renovar los contratos de trabajo de los empleados con contratos de duración determinada. La segunda ronda de ofertas de jubilación anticipada para los tripulantes de vuelo se inició en julio de 2010, se interrumpió la formación de pilotos y se alentó a los alumnos que aún no habían obtenido una licencia de vuelo a solicitar su transferencia a puestos en tierra o a acogerse a planes especiales de jubilación anticipada.
- 601.** En el plan de reorganización antes mencionado, la ETIC indicó que, en el momento en que se presentó dicho plan, se había conseguido reunir hasta 3 trillones de yenes en fondos garantizados por el Gobierno, y se esperaba que la organización fuera el motor que impulsara iniciativas de recuperación viables y drásticas para la empresa y que, en calidad de organización pública, lograría establecer una cooperación y una coordinación adecuadas con el Gobierno. La ETIC ha creado un comité entre cuyos miembros se encuentran académicos externos, y toma decisiones de conformidad con la información proporcionada por los ministros competentes para respaldar estas actuaciones.
- 602.** En el plan de reorganización se establecía que el número de empleados se reduciría de 48.781 a finales del ejercicio de 2009 a 32.600 a finales del ejercicio de 2010 en las empresas del grupo «*Japan Airlines*», incluidas las tres empresas saneadas. En la reunión informativa para los empleados que se celebró el 3 de septiembre de 2010, la empresa anunció que su objetivo era recortar un total de 1.520 empleados (370 tripulantes de vuelo, 570 tripulantes de cabina, 480 mecánicos y 100 miembros del personal de tierra). Desde septiembre de 2010, el administrador, la ETIC y la empresa ofrecieron dos planes de jubilación anticipada independientes a los pilotos y a los tripulantes de cabina. Hasta el 22 de octubre de 2010, fecha límite para la recepción de la segunda ronda de solicitudes, 1.545 empleados (257 tripulantes de vuelo, 649 tripulantes de cabina, 524 mecánicos y 115 miembros del personal de tierra) se habían acogido al Programa de Jubilación Voluntaria, un número muy superior al objetivo de 1.520 trabajadores que se había fijado en un principio la empresa.
- 603.** No obstante, el 15 de noviembre de 2010, el administrador, la ETIC y la empresa anunciaron que sería necesario prescindir de otros 200 trabajadores (110 tripulantes de vuelo y 90 tripulantes de cabina) y que se despediría a un total de 250 trabajadores (los 200 ya mencionados más otros 50 en excedencia). El 9 de diciembre de 2010, el

administrador, la ETIC y la empresa notificaron al CCU y al JFU que el 31 de diciembre de 2010 despedirían a 202 miembros de la tripulación (108 tripulantes de cabina, incluidos 34 que se encontraban en período de licencia, y 74 de más de 53 años, así como 94 tripulantes de vuelo — los pilotos de más de 55 años y los copilotos de más de 48 años —, incluidos cuatro que se encontraban en período de licencia).

- 604.** La empresa remitió una carta de despido a los 250 trabajadores, notificándoles que su cese sería efectivo a partir del 31 de diciembre de 2010. Mientras tanto, la empresa no dejó de alentar a los trabajadores afectados para que se acogieran al plan de reducción pactada del personal a lo largo del período del 10 al 27 de diciembre de 2010. Finalmente, el 31 de diciembre de 2010 se despidió a 81 pilotos y 84 tripulantes de cabina. Setenta y cuatro tripulantes de vuelo y 72 tripulantes de cabina, que no estaban de acuerdo con los términos del despido, presentaron una denuncia colectiva ante el Tribunal de Distrito de Tokio el 19 de enero de 2011 para impugnar su destitución. En opinión de las organizaciones querellantes, los despidos impuestos por el administrador, la ETIC y la empresa están plagados de irregularidades que vulneran lo dispuesto en los convenios de la OIT.
- 605.** La empresa estableció los criterios de los despidos, seleccionando a los trabajadores por orden de edad descendente hasta alcanzar los objetivos fijados en materia de reducción de personal. Dos sindicatos representan a los tripulantes de cabina empleados de la empresa, el CCU y la Organización para la Mejora y la Amistad de «Japan Airlines» (JALFIO). De los 64 tripulantes de cabina despedidos por razones de edad, 57 son miembros del CCU, incluidos seis dirigentes sindicales. Entre los trabajadores despedidos se encuentran los miembros y muchos antiguos miembros del Comité Ejecutivo del CCU. Las organizaciones querellantes consideran que los despidos constituyen un intento de la empresa por debilitar al CCU con la excusa de establecer el criterio de la edad para el despido. El CCU ha exigido que se anulen los requisitos de edad para el plan de jubilación voluntaria, no sólo por considerarlo injusto, sino también porque si no existieran requisitos de edad cabría la posibilidad de que un mayor número de trabajadores se acogieran al plan y habría más posibilidades de alcanzar los objetivos de reducción de plantilla. Ahora bien, el administrador, la ETIC y la empresa se negaron a examinar la propuesta, aduciendo que su objetivo era rejuvenecer la compañía y convertirla en una empresa más sólida, con una estructura de personal capaz de hacer frente a cualquier emergencia futura. Los criterios para el despido establecidos por el administrador, la ETIC y la empresa discriminan a los trabajadores que son miembros de determinados sindicatos al determinar qué trabajadores seguirán en nómina, y por consiguiente impiden sin lugar a dudas que los trabajadores ejerzan libremente su derecho a organizarse según se establece en el Convenio núm. 87.
- 606.** A pesar de que la empresa anunció su decisión firme de despedir a los trabajadores en diciembre de 2010, hasta la fecha no se han celebrado negociaciones sinceras entre la empresa, el JFU y el CCU para debatir la necesidad de efectuar despidos en el marco de la reorganización de la compañía, el cumplimiento sincero del deber del empleador de esforzarse para evitar despidos, y el establecimiento de criterios objetivos y razonables para el despido, incluida la adecuada publicación de información y la presentación de contrapropuestas aceptables por ambas partes. Por consiguiente, las cuestiones planteadas por el JFU y el CCU, así como los puntos de conflicto entre ambos sindicatos y la empresa, no se han resuelto en absoluto. Las organizaciones querellantes informan de que los ingresos de explotación de la compañía ascendieron a 109.600 millones de yenes en el primer semestre del ejercicio de 2010, y sus beneficios netos se elevaron a 114.800 millones de yenes (146.000 millones para el conjunto del grupo «Japan Airlines») en el período de abril a noviembre de 2010, muy por encima del objetivo de beneficios del plan de reorganización de la empresa para el ejercicio de 2010 (64.100 millones de yenes). Dadas las circunstancias, las organizaciones querellantes consideran fundamental que se emprendan consultas y negociaciones suficientes con los sindicatos para estudiar si es realmente necesario reducir la plantilla. Sin embargo, a pesar de las reiteradas solicitudes

del JFU y el CCU, el administrador, la ETIC y la empresa se negaron a divulgar información financiera detallada que hubiera podido conducir a mantener esas discusiones con los sindicatos.

- 607.** Según las organizaciones querellantes, los despidos ordenados por el administrador, la ETIC y la empresa son controvertidos en la medida en que suponen un trato discriminatorio de los empleados en función de la edad, y pone de manifiesto la incapacidad del empleador por garantizar que se ofrezcan todas las oportunidades posibles para que cada tripulante de vuelo o de cabina utilice sus competencias y dotes. A pesar de que el administrador, la ETIC y la empresa deberían haber negociado con los trabajadores para evitar posibles conflictos, los empleadores se negaron categóricamente a llevar a cabo una negociación colectiva sincera con los empleados. Esto supone un incumplimiento del Convenio núm. 98. Según las organizaciones querellantes, la ETIC dijo que si no se alcanzaba el objetivo inicial de reducción de personal a través de la selección de los empleados que iban a ser despedidos en función de criterios como las licencias por enfermedad, la ausencia del trabajo y la evaluación del rendimiento, se iba a seleccionar a un mayor número de empleados de cada función y grado por orden de edad descendiente hasta alcanzar el objetivo fijado. Esto constituye un caso flagrante de trato discriminatorio de los trabajadores por razones de edad.
- 608.** Las organizaciones querellantes afirman que la falta de diálogo ha tenido como consecuencia que no se garanticen todas las oportunidades para que los tripulantes de vuelo y de cabina utilicen sus competencias y dotes. El administrador, la ETIC y la empresa anunciaron que, a partir del 31 de diciembre, se procedería a despedir a tripulantes de vuelo y tripulantes de cabina por motivos de reorganización de la empresa. Sin embargo, no se tuvo previamente en cuenta la posibilidad de garantizar oportunidades de empleo en las que se aprovecharan las competencias específicas de esos miembros del personal (como un despido temporal o la repartición del trabajo entre los empleados) con la excusa de optimizar el tamaño de la plantilla. Los tripulantes de vuelo y los tripulantes de cabina de una aeronave desempeñan tareas en las que su experiencia laboral constituye un factor importante a la hora de cumplir con su cometido de garantizar la seguridad y prestar servicios. Ahora bien, el administrador, la ETIC y la empresa no tomaron medidas para garantizar oportunidades de empleo en las que se aprovecharan esas competencias y dotes, atesoradas durante años de experiencia laboral.
- 609.** Además, la empresa consiguió reducir costes en cerca de 700 millones de yenes a raíz de que 1.860 empleados solicitaran y se les concediera una licencia mensual no remunerada entre febrero de 2009 y enero de 2010. En el marco de las medidas para evitar despidos, el CCU propuso que se efectuara una nueva ronda de esa medida, pero el administrador, la ETIC y la empresa se negaron a considerar la propuesta.
- 610.** Las organizaciones querellantes denuncian diversas observaciones efectuadas por un funcionario de la ETIC durante las negociaciones llevadas a cabo con el JFU y el CCU en noviembre de 2010. Esas observaciones fueron las siguientes:
- si los miembros del sindicato votaban a favor de una huelga, y por tanto ejercían su derecho de huelga, se suspenderían vuelos, con lo cual aumentaría el riesgo de dañar la imagen de la empresa;
 - si seguía existiendo el riesgo de que los miembros del sindicato ejercieran el derecho de huelga tras la aprobación del plan de reorganización programada para el 30 de noviembre de 2010, la ETIC no podía arriesgarse a poner en peligro el dinero de los contribuyentes;

- si los trabajadores votaban a favor de una huelga, la ETIC no llevaría a cabo la inyección de capital público prevista de 350.000 millones de yenes a la empresa, a menos que se suspendiera la huelga.

- 611.** En primer lugar, la ETIC debía abonar a la empresa 350.000 millones de yenes a cambio de nuevas acciones por valor de 175 millones de yenes en el marco del plan de reorganización previsto en el párrafo 1 del artículo 31 de la Ley de la ETIC, a condición de que los acreedores de la empresa aprobaran el plan de reorganización propuesto sometido por el administrador de la quiebra en el marco de los procedimientos de protección de la quiebra entablados ante el Tribunal de Distrito de Tokio, así como de que dicho Tribunal diera su visto bueno al plan de reorganización. Para tomar esa decisión, de conformidad con la legislación, la ETIC recabó las opiniones del Primer Ministro, el Ministro de Administraciones Públicas, Asuntos Internos, Correos y Telecomunicaciones, el Ministro de Finanzas, el Ministro de Salud, Trabajo y Bienestar, y el Ministro de Economía, Comercio e Industria, y ninguno de ellos puso objeción alguna a la inyección de capital público en la empresa. En opinión de las organizaciones querellantes, la ETIC notificó públicamente a las partes interesadas, incluidos los acreedores, que se disponía a inyectar el capital indicado en cuanto fuera aprobado el plan de reorganización. Por lo tanto, nunca habían imaginado que, una vez aprobado el plan de reorganización, el hecho de que los sindicatos que representan a los trabajadores de la empresa organizaran una huelga para exigir la anulación de los despidos pudiera constituir una razón legítima para no llevar a cabo la financiación. De hecho, el 1.º de diciembre de 2010, la ETIC llevó a cabo una inyección de capital público de 350.000 millones de yenes, según estaba previsto.
- 612.** La ETIC es la organización encargada de la administración de la quiebra de la empresa, y por consiguiente, según se establece en el artículo 72 de la Ley de Reorganización Empresarial, la ETIC posee con carácter exclusivo «el derecho a gestionar la actividad y la propiedad de la empresa que está siendo reorganizada», y por consiguiente la ETIC debería tener la consideración de un empleador. A consecuencia de ello, la ETIC y su personal a cargo deben respetar las leyes sindicales en su calidad de empleadores, y observaciones como las que se formularon durante las negociaciones de noviembre de 2010, en las que se insinuaba que no se llevaría a cabo la inyección de capital público prevista por valor de 350.000 millones de yenes, tenían por objeto interferir de manera ilegítima en los procedimientos de votación de la huelga de los sindicatos.
- 613.** Las organizaciones querellantes recuerdan que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, y que está consagrado en el artículo 28 de la Constitución del Japón. La decisión relativa al ejercicio del derecho de huelga debería ser exclusiva de los miembros del sindicato, y basarse en el libre albedrío. Además, en el Convenio núm. 98 de la OIT, que ha sido ratificado por el Japón, se especifica 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. Las organizaciones querellantes, considerando que esta injerencia de la ETIC constituye una práctica laboral desleal, han presentado una denuncia ante la Comisión Metropolitana de Relaciones Laborales de Tokio.
- 614.** Las organizaciones querellantes alegan que la empresa y los administradores de la quiebra despidieron a 81 tripulantes de vuelo y 84 tripulantes de cabina el 31 de diciembre de 2010. Entre los despedidos, 74 miembros de la tripulación de vuelo y 72 de la tripulación de cabina iniciaron acciones judiciales contra su despido ante el Tribunal de Distrito de Tokio el 19 de enero de 2011. Las organizaciones querellantes denuncian que el Presidente de la empresa, Sr. Kazuo Inamori, reconoció que los despidos no eran necesarios, al declarar que «la situación financiera de la empresa es cada día mejor. Tal vez no sería imposible que la empresa pudiera sobrevivir sin despedir a 160 personas, pero no

podemos zafarnos del plan de reorganización que prometimos, a las instituciones financieras, los acreedores y los tribunales, que adoptaríamos hace sólo un año».

- 615.** Las organizaciones querellantes añaden que entre los demandantes personados en la causa figura un gran número de dirigentes sindicales y miembros del Consejo de las organizaciones querellantes, el JFU y el CCU, así como miembros de diversas organizaciones sindicales del sector (como KOHKUREN, la Federación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores de la Aviación Civil para la Seguridad Aérea y ALPA-Japón) a las cuales están afiliados el JFU y el CCU.
- 616.** Según las organizaciones querellantes, de los 74 tripulantes de vuelo despedidos, 12 eran dirigentes sindicales de sus propios sindicatos y/o de las organizaciones industriales a las que está afiliado el JFU. Uno de ellos era dirigente del JFU. De los 74 trabajadores despedidos, 29 habían desempeñado en el pasado funciones de responsabilidad en sus respectivos sindicatos y/o organizaciones industriales a las que estaban afiliados sus sindicatos. En cuanto a la tripulación de cabina, entre los 72 demandantes se encuentran los tres principales dirigentes sindicales (presidente y dos vicepresidentes) del CCU, así como tres de los 13 miembros del Comité Ejecutivo. De un total de 70 miembros del Consejo, se despidió a 17. Además, otros 20 habían sido dirigentes sindicales del CCU. En definitiva, en la fecha del despido, de los 72 demandantes de la tripulación de cabina, 23 eran dirigentes del CCU y/o de organizaciones industriales a las que está afiliado el CCU.
- 617.** Las organizaciones querellantes piden al Comité que recomiende que:
- el Gobierno tome las medidas necesarias para instruir al administrador de la quiebra, la ETIC y la empresa de que se retraigan de su decisión de despedir a los trabajadores, dado que los criterios utilizados en la práctica discriminan a los trabajadores por motivos de afiliación sindical, así como a un gran número de dirigentes actuales y antiguos de los sindicatos y/o organizaciones industriales a las que están afiliados sus respectivos sindicatos;
 - el Gobierno tome las medidas necesarias para incitar al administrador, la ETIC y la empresa a que inicien negociaciones sinceras con los sindicatos, debido a que el empleador no celebró con el JFU y el CCU consultas completas y de buena fe sobre cuestiones como la necesidad de los despidos, la fiel ejecución de la obligación del empleador de evitar los despidos y el establecimiento de criterios objetivos y razonables para el despido, incluida la divulgación de la información pertinente y la presentación de ofertas alternativas que pudieran ser aceptables para los sindicatos;
 - el Gobierno tome las medidas necesarias para instar al administrador, la ETIC y la empresa a que rectifiquen las prácticas laborales desleales vigentes.
- 618.** En una comunicación de fecha 8 de agosto de 2011, las organizaciones querellantes facilitaron la orden de reparación dictada por la Comisión Metropolitana de Relaciones Laborales de Tokio relativa a la denuncia presentada por prácticas laborales desleales por parte de la ETIC. En la orden de reparación se ordena a la empresa que publique una disculpa, aduciendo que la Comisión de Relaciones Laborales consideró que las palabras y hechos de la empresa del 16 de noviembre de 2011 contra los sindicatos con miras a limitar el derecho de huelga constituían una práctica laboral desleal. En la orden de reparación se estima que la ETIC y los administradores de la quiebra son responsables del empleo de los empleados en términos de relaciones entre los trabajadores y la dirección, habida cuenta de que son ellos quienes deciden las condiciones de trabajo de los empleados. Las observaciones a las que se hace referencia, en las que la empresa señalaba que si se organizaba una huelga la ETIC interrumpiría la inversión de 350.000 millones de

venes que era imprescindible para la reorganización de la empresa, se efectuaron con la intención de presionar a los sindicatos para que de forma voluntaria evitaran votar a favor de la huelga, una cuestión que debería quedar exclusivamente dentro del ámbito interno de decisión del sindicato. Además, en la orden de reparación se señalaba que el autor de esas observaciones fue el Director Iizuka, que desempeñó un papel fundamental en el proceso de reorganización de la empresa durante el período en que se llevó a cabo la votación de la huelga. Así pues, no cabe duda de que esas observaciones supusieron una amenaza para los miembros del sindicato y para el proceso de funcionamiento del sindicato, y por consiguiente constituyeron una injerencia que vulnera el artículo 7, 3 de la Ley de Sindicatos del Japón, en la que se prohíbe que los empleadores cometan actos destinados a controlar o interferir en la gestión de un sindicato por los trabajadores.

B. Respuesta del Gobierno

- 619.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 21 de octubre de 2011. Recuerda que en la Ley de Sindicatos se prohíbe y se considera como práctica laboral desleal el trato discriminatorio, como los despidos por motivos de afiliación sindical, la denegación de la negociación colectiva sin motivos justificados, el control o la interferencia en la gestión del sindicato y la prestación de ayuda financiera, así como el trato discriminatorio debido a la presentación de una queja ante la Comisión de Relaciones Laborales, etc. En los casos en que un empleador lleva a cabo esas acciones, los sindicatos o los miembros de los sindicatos pueden presentar una queja ante la Comisión de Relaciones Laborales, cuyos miembros son representantes de los empleadores, los trabajadores y el interés público, y tiene autoridad para dictar una orden de reparación después de examinar el caso. Respecto de las órdenes de reparación dictadas por la Comisión Prefectoral de Relaciones Laborales, los empleadores pueden solicitar una revisión ante la Comisión Central de Relaciones Laborales, o bien presentar una demanda judicial para que un tribunal rescinda la orden de reparación. Además, los sindicatos pueden iniciar acciones judiciales directamente ante un tribunal, sin someter el caso a examen ante la Comisión de Relaciones Laborales.
- 620.** En cuanto a la demanda de reparación por prácticas laborales desleales que el JFU y el CCU presentaron ante la Comisión Prefectoral de Relaciones Laborales de Tokio en diciembre de 2010, el Gobierno declara tener conocimiento de que el 5 de julio de 2011 la Comisión de Relaciones Laborales determinó que las presuntas acciones del JALS constituían prácticas laborales desleales y, el 3 de agosto de 2011, la Comisión dictó una orden de reparación en la que ordenaba a la empresa que distribuyera y publicara una disculpa escrita a ambos sindicatos. La empresa inició una acción judicial en la que solicitaba la rescisión de la orden de reparación ante el Tribunal de Distrito de Tokio en septiembre de 2011, y el caso está pendiente de resolución.
- 621.** En referencia a los alegatos relativos a los despidos, el Gobierno recuerda que, en el Japón, la Ley de Contratos de Trabajo, en su artículo 16, dispone que los despidos se considerarán un abuso de derecho y no serán válidos si carecen de motivos objetivamente razonables y no son apropiados en el ámbito social general. Si un trabajador estima que su despido vulnera lo dispuesto en el artículo 16 de la ley, puede presentar una demanda en la que solicite que el tribunal confirme la existencia de un contrato jurídicamente vinculante entre el trabajador y el empleador. En lo relativo a los despidos considerados como prácticas laborales desleales, los trabajadores también pueden presentar una solicitud de reparación ante la Comisión de Relaciones Laborales, en paralelo a la vía judicial.
- 622.** En relación con la situación de los 148 trabajadores (se sumaron dos personas más el 6 de mayo de 2011) despedidos por la empresa, incluidos los miembros del JFU y el CCU, que presentaron una demanda contra la empresa ante el Tribunal de Distrito de Tokio en enero de 2011 con objeto de que el tribunal confirmara la existencia de contratos jurídicamente

vinculantes entre estos trabajadores y la empresa, el Gobierno indica que la causa está pendiente.

623. El Gobierno afirma que en la Constitución del Japón la autoridad gubernamental se divide de forma explícita en tres poderes: legislativo, judicial y ejecutivo, y se confía en exclusiva el poder judicial a los tribunales y el poder ejecutivo al gabinete (Gobierno). Por consiguiente, el Gobierno no está en condiciones de proporcionar su punto de vista o su opinión sobre una causa pendiente. Considera que los casos se examinarán con justicia e independencia, y se juzgarán sobre la base de los argumentos y pruebas aportados por las partes. Cuando el tribunal dicte sentencia, ambas partes deberán atenerse a su decisión.

624. El Gobierno matiza la postura de la ETIC y de la empresa a raíz de la decisión de iniciar el proceso de reorganización de la empresa. Al Gobierno no le corresponde decidir si la ETIC debe apoyar a una empresa, dado que éste constituye una entidad independiente. Si bien el Gobierno se reserva el derecho a opinar sobre la decisión de la ETIC de apoyar a una empresa, esta última no queda vinculada por la opinión del Gobierno y, en última instancia, la opinión del Comité de la ETIC pasa a ser la decisión de la ETIC (la decisión de apoyar a una empresa debe partir del Comité de la ETIC, compuesto por los directivos de la ETIC, en función de los criterios facilitados por los ministros competentes en virtud del párrafo 1 del artículo 24 de la Ley de la ETIC. En esos criterios sólo se indican normas objetivas, como la rentabilidad, etc., y el Comité de la ETIC es el responsable de decidir en cada caso si se apoyará a la empresa).

625. En cuanto a las alegaciones de las organizaciones querellantes de que «es apropiado considerar que la empresa y las otras dos filiales se han convertido en entidades públicas bajo control directo de las autoridades nacionales, en concreto el Gobierno, la ETIC y los tribunales, desde el inicio del proceso de reorganización», el Gobierno explica que no hay pruebas de que el Gobierno haya puesto a la empresa bajo su control, por lo que no resulta apropiado considerar que la empresa se ha convertido en una entidad pública. El Gobierno afirma que en enero de 2010 se inició el proceso de reorganización de la empresa, que se acompañó de la decisión de la ETIC de apoyar a la empresa. Durante ese proceso, la empresa estuvo bajo control judicial, y no del Gobierno. Cabe señalar que el proceso de reorganización de la empresa ha concluido y la empresa ya no se encuentra bajo control de los tribunales.

626. El Gobierno también facilitó las observaciones transmitidas por el entorno del empleador, en particular la empresa, para explicar los motivos por los cuales ésta consideraba que los despidos no vulneraban el principio de la libertad sindical establecido en los convenios de la OIT, y por qué no se retractaba de la decisión de reducir la plantilla.

627. En relación con los despidos, la empresa reconoce que 146 trabajadores afectados por el plan de reducción de plantilla presentaron el 19 de enero de 2011 una demanda ante el Tribunal de Distrito de Tokio en la que solicitaban una orden de readmisión, cuya causa está pendiente.

628. La empresa afirma también que, si bien es cierto que la ETIC es una organización con «características públicas» y que sus medidas de apoyo deberían tomarse «desde la perspectiva de la protección del bien público», según señalan las organizaciones querellantes, el apoyo que proporciona la ETIC no se ajusta necesariamente a las políticas gubernamentales. Ante todo, la ETIC es una empresa independiente del Gobierno. La decisión de la ETIC de apoyar o no a una empresa se funda en criterios objetivos, y el Comité de la ETIC no tiene margen para la arbitrariedad a la hora de examinar si la empresa cumple con los criterios establecidos. La Junta Directiva de la ETIC autoriza al Comité de la ETIC a desempeñar una función importante en la toma de decisiones definitivas sobre el plan de reorganización de una empresa. El Comité de la ETIC toma sus

decisiones con imparcialidad e independencia, sin que exista injerencia alguna del Gobierno, sus agencias o sus organismos.

- 629.** La empresa explica que nunca ha estado bajo el control del Gobierno, como alegan las organizaciones querellantes. El procedimiento de reorganización de la empresa es una medida conforme a derecho destinada a reflotar empresas, en cuyo marco se ha colocado a la empresa y otras dos filiales del grupo «*Japan Airlines*» bajo supervisión judicial, y donde la ETIC desempeña una función de administrador fiduciario o patrocinador.
- 630.** La ETIC otorgaba una gran importancia a la actividad de la empresa, que operaba un servicio de transporte público, y a pesar de que la compañía se encontraba en una situación financiera sumamente difícil, decidió prestarle apoyo a través de un procedimiento de reorganización empresarial. El principal escollo para que la ETIC tomara la decisión de apoyar a la empresa era que ésta había de someterse a un procedimiento de reorganización, pero no podía suspenderse su función de transporte público y no podía cancelarse ningún vuelo. Si bien la ETIC estaba dispuesta a ayudar a la empresa sin cancelar ningún vuelo y manteniendo los créditos comerciales y los derechos de arrendamiento de aeronaves, era casi imposible que todos los socios comerciales se mostraran comprensivos y se disiparan sus recelos. En esas circunstancias, si se dictaba la orden judicial relativa al inicio del procedimiento de reorganización de la empresa y posteriormente se difundía la noticia de la quiebra de la empresa, era previsible que se produjeran acontecimientos no deseados, por ejemplo, que una aeronave tuviera dificultades para reaprovisionarse de combustible en un aeropuerto extranjero. Para evitar que se produjeran situaciones de esa índole, era fundamental la intervención del Gobierno, habida cuenta de que las explicaciones de la empresa no resultarían convincentes a escala internacional. Por ese motivo, la ETIC pidió al Gobierno que publicara una declaración indicando que ayudaría a la empresa a obtener los fondos suficientes. La «declaración del Gobierno» obedeció pues a esa finalidad. Sin embargo, en la declaración únicamente constaba que el Gobierno proporcionaría el apoyo necesario para la reorganización de la empresa, y nunca se indicó que el Gobierno tendría control directo sobre esta última. Ahora bien, la declaración del Gobierno sirvió para evitar ese tipo de acontecimientos no deseados en el extranjero a raíz de la orden judicial relativa al inicio del procedimiento de reorganización de la empresa, y la compañía pudo operar todos sus vuelos en rutas tanto internacionales como internas.
- 631.** La empresa considera que la reducción de personal es legal, dado que cumple con las condiciones estipuladas en la jurisprudencia relacionada con la legitimidad de los despidos en el Japón, que son las siguientes: i) la necesidad de reducir el número de empleados; ii) la necesidad de recurrir al despido como medio para reducir el número de empleados (con independencia de que se estén utilizando otros medios para evitar los despidos); iii) el carácter razonable de la selección de los empleados que serán objeto de despido, y iv) un proceso razonable. La empresa informa de que se han llevado a cabo consultas con los sindicatos sobre las posibles medidas para evitar o posponer los despidos. Ahora bien, no fue posible llegar a un acuerdo. La empresa afirma que los empleados despedidos en el presente caso fueron seleccionados en función de criterios objetivos para el despido, y no se aplicaron criterios discriminatorios contra los trabajadores que eran miembros de un sindicato, según alegan las organizaciones querellantes.
- 632.** La empresa explica que el motivo por el que los miembros del CCU que fueron despedidos por criterios de edad se elevó a 57 se debía a que un mayor número de miembros de otro sindicato afectado por los despidos, la JALFIO, se habían acogido al Programa de Jubilación Voluntaria propuesto por la empresa, que resultaba más ventajoso que la jubilación ordinaria. En cuanto a los tripulantes de cabina, según el criterio de edad, 159 miembros del CCU y 93 miembros de la JALFIO de 53 años o más entraban dentro del plan de reducción de plantilla. Sin embargo, 98 miembros del CCU y 76 de la JALFIO se sumaron al Programa de Jubilación Voluntaria. Por consiguiente, el porcentaje de

tripulantes de cabina que eran miembros de la JALFIO que se acogió a ese plan fue superior al de los tripulantes de cabina miembros del CCU, con lo que los tripulantes de cabina miembros de la JALFIO afectados por la reducción de plantilla por criterios de edad fue inferior al de los del CCU. Esta fue la razón por la que se despidió a 57 tripulantes de cabina miembros del CCU, sin que existiese discriminación alguna contra los miembros del sindicato. La empresa explica que, en todos los ámbitos laborales, más de 2.600 miembros de la JALFIO se acogieron al Programa Especial de Jubilación Anticipada y al Programa de Jubilación Voluntaria.

- 633.** En referencia a la ausencia de negociaciones sinceras, la empresa afirma que informó sobre los criterios de reducción de plantilla a todos los sindicatos, y posteriormente se emprendieron negociaciones y consultas con cada uno de ellos (incluidos el JFU y el CCU). Si bien algunos sindicatos observaron que no estaban en condiciones de discutir sobre los criterios de reducción de plantilla, la empresa siguió negociando y realizando consultas hasta que se llevó a cabo la reducción de plantilla (con algunos sindicatos, las negociaciones prosiguieron incluso después de su entrada en vigor). Durante las rondas de negociaciones con el JFU y el CCU, la empresa explicó la necesidad de reducir el personal y las posibles medidas para evitar los despidos, presentó el objetivo de reducción de plantilla y los criterios para los despidos, y negoció todos esos puntos con el JFU en 30 ocasiones durante el período del 27 de septiembre de 2010 a finales de diciembre de 2010 y con el CCU en 27 ocasiones a lo largo de ese mismo período. Durante las negociaciones con cada uno de los sindicatos, algunos formularon sugerencias en relación con los criterios de reducción de plantilla y el nuevo programa de búsqueda de empleo, lo que permitió de manera constructiva modificar los criterios de reducción de plantilla y crear o ampliar el nuevo programa de búsqueda de empleo. Las negociaciones y consultas con los sindicatos fueron fructíferas. Por lo tanto, en opinión de la empresa, el plan de reducción de personal se introdujo después de llevar a cabo consultas y negociaciones sinceras con cada sindicato.
- 634.** La empresa también explica por qué considera que el criterio de edad aplicado para la reducción de plantilla era válido y legal. En primer lugar, se seleccionó a los empleados que iban a ser despedidos sobre la base de factores objetivos en los que se reflejaba el grado de contribución; esto es, licencias por enfermedad, período de suspensión del servicio de vuelo (sólo para los tripulantes de vuelo), excedencia, período de servicio de vuelo condicional (sólo para los tripulantes de vuelo) y evaluación del desempeño y evaluación personal, y sólo se aplicó el criterio de edad, es decir, prescindir de los empleados de más edad, cuando no se alcanzaba el objetivo de reducción fijado a través de esas medidas. Mediante la aplicación del criterio de edad no cabe el trato arbitrario por parte del empleador y quedaría garantizada la imparcialidad a la hora de seleccionar a los empleados que se va a despedir, sin contar con que no parecía haber otro criterio razonable que los empleados consideraran aceptable. Por eso se optó por aplicar el criterio de edad. La empresa explica además que, en vista de la contribución futura y con miras a que las generaciones más jóvenes sigan siendo la fuerza que impulse la reorganización de la empresa, parecía razonable adoptar un criterio basado en la edad.
- 635.** La empresa recuerda que el JFU y el CCU presentaron el 8 de diciembre de 2010 una demanda de reparación ante la Comisión Metropolitana de Relaciones Laborales de Tokio por actos que los sindicatos describen como «prácticas laborales desleales de la ETIC». El 3 de agosto de 2011 se dictó una orden de reparación. Sin embargo, la empresa consideraba que la ETIC no había incurrido en prácticas laborales desleales, y el 1.º de septiembre de 2011 presentó un recurso ante el Tribunal de Distrito de Tokio en el que solicitaba que se desestimara la orden de reparación. La empresa confirma que el caso está pendiente de resolución.

- 636.** En opinión de la empresa, las observaciones formuladas por el funcionario de la ETIC y dirigidas al JFU y al CCU se realizaron desde la perspectiva de un proveedor de fondos (patrocinador). Por consiguiente, esas observaciones no deben considerarse un acto del empleador en virtud del artículo 7 de la Ley de Sindicatos del Japón, en el que se prohíbe que los empleadores interfieran de forma ilegítima en las actividades de los sindicatos. A pesar de que fue el empleador quien formuló esas observaciones, éstas solamente correspondían a la opinión de la ETIC, y no suponían ningún acto de control e injerencia. La empresa afirma que es fundamental que los empleados y los empleadores expresen sus respectivos puntos de vista para que se establezca una relación saludable, así como que el empleador comunique la situación de la empresa o la política de gestión a los empleados y recabe su comprensión y cooperación, exprese su opinión, críticas u objeciones a la política de gestión de los sindicatos, o pida a estos últimos que eviten ejercer el derecho a emprender acciones sindicales. Según la empresa, esos actos no constituyen en sí mismos una injerencia injustificada.
- 637.** Habida cuenta de la gravedad de la situación de la empresa, a la ETIC le preocupaba el alto riesgo de que, en caso de aportar fondos, pudieran surgir problemas derivados del ejercicio del derecho a emprender acciones sindicales, lo que podría volver a llevar a la empresa a la quiebra. La ETIC decidió comunicar verbalmente al JFU y al CCU las preocupaciones que albergaba en su calidad de potencial proveedor de fondos, e informarles de la situación que atravesaba la empresa, en el ámbito de las negociaciones oficiales entre el empleador y los empleados. Esas observaciones eran el punto de vista sincero de un proveedor de fondos potencial sobre el ejercicio del derecho a emprender acciones sindicales y contenían información sobre la situación de la empresa, pero no constituían una expresión de odio o descalificación de las actividades de los sindicatos, ni una injerencia que fuera más allá de lo razonable en los procesos internos de toma de decisiones de los sindicatos. Las opiniones de la ETIC se expresaron en el marco de las negociaciones laborales con los sindicatos, pero no en la medida o el modo que pudieran constituir una injerencia injustificada e ilegítima en la libertad sindical, como hubiera sido por ejemplo ponerse en contacto con los miembros del sindicato de forma individual para tratar de presionarles u obligar a los empleados a escuchar la opinión del empleador.

C. Conclusiones del Comité

- 638.** *El Comité toma nota de que en este caso se alega que el despido de trabajadores por parte de Japan Airlines International (en adelante, la empresa) se llevó a cabo de manera discriminatoria contra los trabajadores afiliados a determinados sindicatos. El Comité también toma nota de la presunta intervención de la ETIC en los procedimientos de votación de la huelga por los sindicatos.*
- 639.** *De la información proporcionada por las organizaciones querellantes y por el Gobierno, el Comité toma nota del fundamento del proceso de reorganización de la empresa en el marco del programa de la ETIC. En particular, el Comité toma nota de que en enero de 2010 la empresa, junto con otra filial del JALS, se declaró en quiebra al amparo de la Ley de Reorganización Empresarial. El Tribunal de Distrito de Tokio aprobó ese mismo día el inicio del proceso de reorganización, y nombró a un administrador concursal, así como a la ETIC, para administrar el proceso de quiebra. El Comité observa que se describe a la ETIC como una organización de administración de la quiebra nombrada por los tribunales y una sociedad anónima cuya finalidad consiste en prestar apoyo, en colaboración con las instituciones financieras, para revitalizar empresas que tienen un potencial de cambio pero que arrastran deudas excesivas. Según las organizaciones querellantes, la ETIC es una organización imparcial y neutral que tiene por objeto revitalizar las economías locales a través del apoyo a las empresas endeudadas. El capital desembolsado, que totaliza 20.000 millones de yenes, ha sido aportado en un 50 por ciento*

por el Gobierno del Japón y en otro 50 por ciento por instituciones financieras del sector privado.

- 640.** El Comité toma nota de que en enero de 2010, la ETIC decidió apoyar a la empresa con varias condiciones: que el Gobierno prestara de forma permanente el apoyo necesario, que la empresa pidiera la comprensión y la cooperación de sus socios comerciales, tanto en el país como en el extranjero, que los pagos de las deudas de arrendamiento financiero estuvieran garantizados, los clientes conservaran las millas acumuladas en el programa de viajero frecuente, y se entregaran certificados de descuento a los accionistas, de modo que no se interrumpiera la actividad de la empresa, y que el Gobierno elaborara de inmediato políticas concretas y exhaustivas en el ámbito de la aviación con miras a que la industria aérea japonesa siguiera siendo competitiva en el mercado mundial. Sobre esta base, el Gobierno del Japón anunció oficialmente que tomaría las medidas necesarias para garantizar la continuidad del funcionamiento y la reorganización de las empresas, incluida la prestación permanente de apoyo financiero suficiente hasta que las empresas se hubieran recuperado, y para recabar la comprensión y cooperación de los gobiernos de otros países. En agosto de 2010, el administrador concursal y la ETIC, en calidad de administradores de la quiebra, presentaron su plan de reorganización con los nombres de los interesados en el Tribunal de Distrito de Tokio. En virtud de ese plan, los administradores, en estrecha cooperación con la dirección de la empresa, emprendieron reformas estructurales profundas en la empresa, alentaron a los empleados a acogerse a la jubilación anticipada y dejaron de renovar los contratos de trabajo de los empleados con contratos de duración determinada. Se inició la segunda ronda de ofertas de jubilación anticipada para los tripulantes de vuelo, se interrumpió la formación de pilotos y se alentó a los alumnos que aún no habían obtenido una licencia de vuelo a solicitar su transferencia a puestos en tierra o a acogerse a planes especiales de jubilación anticipada.
- 641.** El Comité observa que la ETIC ha creado un comité entre cuyos miembros se encuentran académicos externos, y toma decisiones de conformidad con la información proporcionada por los ministros competentes para respaldar estas actuaciones. En el plan de reorganización se establecía que el número de empleados se reduciría de 48.781 a finales del ejercicio de 2009 a 32.600 a finales del ejercicio de 2010 en las empresas del grupo «Japan Airlines», incluidas las tres empresas saneadas. En septiembre de 2010, la empresa anunció que su objetivo era recortar un total de 1.520 empleados (370 tripulantes de vuelo, 570 tripulantes de cabina, 480 mecánicos y 100 miembros del personal de tierra). Desde septiembre de 2010, el administrador, la ETIC y la empresa ofrecieron dos planes de jubilación anticipada independientes a los pilotos y a los tripulantes de cabina. En octubre de 2010, fecha límite para la recepción de la segunda ronda de solicitudes, 1.545 empleados se habían acogido al Programa de Jubilación Voluntaria, un número que superaba el objetivo de 1.520 trabajadores que se había fijado en un principio la empresa. No obstante, en noviembre de 2010, el administrador, la ETIC y la empresa anunciaron que sería necesario prescindir de otros 200 trabajadores (110 tripulantes de vuelo y 90 tripulantes de cabina) y que se despediría a un total de 250 trabajadores (los 200 ya mencionados más otros 50 en excedencia). En diciembre de 2010, el administrador, la ETIC y la empresa notificaron al CCU y al JFU que, a 31 de diciembre de 2010, despedirían a 202 miembros de la tripulación (108 tripulantes de cabina, incluidos 34 que se encontraban en período de licencia, y 74 de más de 53 años, así como 94 tripulantes de vuelo — los pilotos de más de 55 años y los copilotos de más de 48 años —, incluidos cuatro que se encontraban en período de licencia).
- 642.** El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, los despidos impuestos por el administrador, la ETIC y la empresa están plagados de graves irregularidades que vulneran lo dispuesto en los convenios de la OIT. La empresa estableció los criterios de los despidos, seleccionando a los trabajadores por orden de

edad descendente hasta alcanzar los objetivos fijados en materia de reducción de personal. El Comité toma nota del hecho de que dos sindicatos representan a los tripulantes de cabina empleados de la empresa, el CCU y la JALFIO. Las organizaciones querellantes ponen en entredicho que de los 64 tripulantes de cabina despedidos por razones de edad, 57 sean miembros del CCU, incluidos seis dirigentes sindicales. Entre los trabajadores despedidos se encuentran miembros y muchos antiguos miembros del Comité Ejecutivo del CCU. Las organizaciones querellantes consideran que los despidos constituyen un intento de la empresa por debilitar al CCU con la excusa de establecer el criterio de la edad para el despido, y por consiguiente impiden sin lugar a dudas que los trabajadores ejerzan libremente su derecho a organizarse según se establece en el Convenio núm. 87. Además, entre los tripulantes de vuelo despedidos, varios eran presuntamente dirigentes sindicales de sus propios sindicatos y/o de las organizaciones industriales a las que está afiliado el JFU. Muchos habían desempeñado en el pasado funciones de responsabilidad en sus respectivos sindicatos. En cuanto a la tripulación de cabina, entre los demandantes se encuentran los tres principales dirigentes sindicales (presidente y dos vicepresidentes) del CCU, así como miembros del Comité Ejecutivo.

643. El Comité también toma nota de que la empresa afirma que el motivo por el que los miembros del CCU que fueron despedidos por criterios de edad se elevó a 57 se debía a que un mayor número de miembros de la JALFIO se habían acogido al Programa de Jubilación Voluntaria propuesto por la empresa, que resultaba más ventajoso que la jubilación ordinaria, y a que alcanzaban el número fijado en el plan de reducción de plantilla por categoría de empleo. El Comité toma nota de las estadísticas detalladas proporcionadas por la empresa en relación con los tripulantes de cabina (tanto miembros del CCU como de la JALFIO) afectados por la reducción de personal por criterios de edad o que se habían acogido al Programa de Jubilación Voluntaria. El porcentaje de tripulantes de cabina que eran miembros de la JALFIO que se sumó a ese plan fue superior al de los tripulantes de cabina miembros del CCU, lo que, según la empresa, dio lugar a que el número de tripulantes de cabina miembros de la JALFIO afectados por la reducción de plantilla por criterios de edad fuera inferior al de los del CCU. En opinión de la empresa, esta fue la razón por la que se despidió a 57 tripulantes de cabina miembros del CCU, sin que existiese discriminación alguna contra los miembros del sindicato.
644. El Comité toma nota de que, en este caso, los despidos colectivos parecen haber afectado a un gran número de trabajadores, incluso dirigentes sindicales y trabajadores afiliados a diversos sindicatos, como el CCU, el JFU y la JALFIO. A este respecto, el Comité recuerda que ha subrayado la conveniencia de dar prioridad a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal, para garantizar la protección efectiva de tales dirigentes [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 833]. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, en consulta con las partes interesadas para asegurar, durante el proceso de reducción del personal, el funcionamiento del sindicato y la continuidad en la representación de los trabajadores. No obstante, en vista de las informaciones disponibles, el Comité no está en condiciones de concluir, según se alega en la queja, que el criterio de la edad se haya utilizado con fines antisindicales. Habiendo tomado nota de que 148 trabajadores despedidos por la empresa, entre los que se encontraban miembros del JFU y el CCU, presentaron una demanda contra la empresa ante el Tribunal de Distrito de Tokio en enero de 2011 con objeto de que el tribunal confirmara la existencia de contratos jurídicamente vinculantes entre estos trabajadores y la empresa, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de las causas pendientes.
645. Asimismo, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegaron que no se habían celebrado negociaciones sinceras entre la empresa y los sindicatos para debatir la

necesidad de efectuar despidos a efectos de la reorganización de la compañía. Según las organizaciones querellantes, las cuestiones planteadas y los puntos de conflicto entre ambos sindicatos y la empresa no se han resuelto en absoluto. Las organizaciones querellantes consideran fundamental que se emprendan consultas y negociaciones suficientes con los sindicatos para estudiar si es realmente necesario reducir la plantilla. Sin embargo, a pesar de las reiteradas solicitudes del JFU y el CCU, el administrador, la ETIC y la empresa se negaron a divulgar información financiera detallada que hubiera podido conducir a mantener esas discusiones con los sindicatos.

- 646.** *El Comité toma nota de que la empresa declara que informó sobre los criterios de reducción de plantilla a todos los sindicatos, y posteriormente se emprendieron negociaciones y consultas con cada uno de ellos (incluidas las organizaciones querellantes). Si bien algunos sindicatos observaron que no estaban en condiciones de discutir sobre los criterios de reducción de plantilla, la empresa siguió negociando y realizando consultas hasta que se llevó a cabo la reducción de plantilla, entre el 27 de septiembre de 2010 y finales de diciembre de 2010. La empresa alega que negoció con el JFU en 30 ocasiones y con el CCU en 27 ocasiones a lo largo de ese período. Aduce también que, durante las negociaciones, algunos sindicatos formularon sugerencias en relación con los criterios de reducción de plantilla y el nuevo programa de búsqueda de empleo, lo que permitió de manera constructiva modificar los criterios de reducción de plantilla y crear o ampliar el nuevo programa de búsqueda de empleo. Las negociaciones y consultas con los sindicatos fueron fructíferas. Por lo tanto, en opinión de la empresa, el plan de reducción de personal se introdujo después de llevar a cabo consultas y negociaciones sinceras con cada sindicato.*
- 647.** *El Comité observa que existen discrepancias en la interpretación de los hechos entre los alegatos de las organizaciones querellantes y la respuesta de la empresa sobre la cuestión de las consultas con los sindicatos. A este respecto, el Comité quisiera hacer hincapié en que no le corresponde pronunciarse sobre alegatos de programas de reestructuración, aun cuando éstos impliquen despidos colectivos, a menos que los mismos hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales. No obstante, el Comité subraya la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas con los sindicatos al elaborar programas de esa índole, habida cuenta de que desempeñan una función fundamental a fin de procurar que estos programas perjudiquen lo menos posible a los trabajadores. El Comité confía en que el Gobierno vele por el cabal respeto de este principio en el futuro.*
- 648.** *En relación con la orden de reparación dictada el 3 de agosto de 2011 por la Comisión Metropolitana de Relaciones Laborales de Tokio relativa a las «prácticas laborales desleales de Enterprise Turnaround Initiative Corporation (ETIC)», el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del recurso presentado por la empresa el 1.º de septiembre de 2011 ante el Tribunal de Distrito de Tokio en el que solicitaba la rescisión de la orden de reparación.*

Recomendaciones del Comité

- 649.** *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, en consulta con las partes interesadas para asegurar, durante el proceso de reducción del personal, el funcionamiento del sindicato y la continuidad de la representación de los trabajadores;*

- b) *tomando nota de que 148 trabajadores despedidos por la empresa han presentado una demanda contra la empresa ante el Tribunal de Distrito de Tokio en enero de 2011 con objeto de que el tribunal confirmara la existencia de contratos jurídicamente vinculantes entre estos trabajadores y la empresa, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de las causas pendientes;*
- c) *el Comité subraya la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas con los sindicatos al elaborar programas de reestructuración, habida cuenta de que desempeñan una función fundamental a fin de procurar que estos programas perjudiquen lo menos posible a los trabajadores. El Comité confía en que el Gobierno vele por el cabal respeto de este principio en el futuro, y*
- d) *en relación con la orden de reparación dictada el 3 de agosto de 2011 por la Comisión Metropolitana de Relaciones Laborales de Tokio relativa a las «prácticas laborales desleales de Enterprise Turnaround Initiative Corporation (ETIC)», el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del recurso presentado por la empresa el 1.º de septiembre de 2011 ante el Tribunal de Distrito de Tokio en el que solicitaba la rescisión de la orden de reparación.*

CASO NÚM. 2907

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Lituania
presentada por
el Sindicato de Productores de Alimentos de Lituania,
apoyada por
 – **la Confederación Sindical Internacional (CSI) y**
 – **la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación,**
Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

Alegatos: la organización querellante alega violaciones del derecho de huelga en la legislación y en la práctica en la empresa «Svyturys-Utenos Alus» UAB

- 650.** La queja figura en dos comunicaciones del Sindicato de Productores de Alimentos de Lituania, de fechas 21 de octubre de 2011 y 24 de abril de 2012. Por comunicaciones de fechas 8 de noviembre y 14 de noviembre de 2011 respectivamente, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) se sumaron a la queja.
- 651.** El Gobierno presentó sus observaciones por comunicación de fecha 14 de febrero de 2012.
- 652.** Lituania 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

- 653.** En sus comunicaciones de 21 de octubre de 2011 y 24 de abril de 2012, la organización querellante indica que, el 20 de octubre de 2008, la empresa «Svyturyys-Utenos Alus» UAB, perteneciente al Grupo Carlsberg, suscribió un convenio colectivo con la representación conjunta de los sindicatos de la empresa. Tanto las condiciones como el procedimiento de negociación de la revisión de los salarios quedaron establecidos en las cláusulas del convenio colectivo. Según dichas cláusulas, la negociación de la revisión anual de los salarios tiene que comenzar la primera semana de febrero, y los salarios revisados entran en vigor el 1.º de abril. En otras palabras, durante las negociaciones, los salarios revisados se fijan mediante una negociación en la que las partes tienen derecho a presentar sus demandas de aumento salarial, pero no con arreglo a unas fórmulas prefijadas o cifras específicas.
- 654.** En las actas de la reunión del 25 de enero entre el empleador y la representación conjunta de los sindicatos, quedó registrado que «los representantes del empleador informaron a la otra parte de que la revisión de los salarios no figuraba en la agenda del empleador». En las actas de la reunión entre el empleador y la representación conjunta de los sindicatos que tuvo lugar el 23 de febrero de 2011 se indica que, «tras tomar en consideración la información procedente del exterior y las cifras financieras de la empresa, que eran peores que las correspondientes a 2009, los representantes del empleador comunicaron de nuevo a los sindicatos que el empleador no tenía la intención de revisar los salarios». El empleador repitió incluso dos veces que en 2011 no habría negociación salarial. Así, una vez que terminó el proceso de negociación y dado que las partes no habían llegado a un acuerdo, se inició un proceso de resolución de conflictos colectivos. El 21 de marzo de 2011, la representación conjunta de los sindicatos presentó sus reivindicaciones de mayores niveles salariales al empleador. Sólo tras entrar en la fase de conflicto colectivo, el empleador empezó a formular propuestas. El 15 de abril de 2011, en la reunión entre la representación conjunta de los sindicatos y la administración del empleador, sólo se hizo una propuesta, a saber, la reintroducción del programa de deportes durante un año. El empleador reiteró de nuevo que los niveles salariales no se revisarían. Por iniciativa de la representación conjunta de los sindicatos, el proceso de resolución del conflicto colectivo prosiguió en la Comisión de Conciliación.
- 655.** El 17 de mayo de 2011, en la Comisión de Conciliación, el empleador propuso aumentar los salarios un 0,5 por ciento o que, en lugar de ello, la cláusula del convenio colectivo relativa al «ajuste de los salarios» fuera interpretada por los tribunales. El 31 de mayo de 2011, en la Comisión de Conciliación, el empleador planteó dos propuestas: bien proporcionar a los trabajadores un seguro de salud, bien aumentar los salarios un 1,8 por ciento. Los sindicatos propusieron sólo que se aumentaran los salarios un 7,3 por ciento. La Comisión de Conciliación suspendió su labor elaborando un protocolo de desacuerdo.
- 656.** Los días 9 y 10 de junio de 2011 se celebró una votación secreta sobre la conveniencia de realizar una huelga en las ciudades de Utena y Klaipeda. El resultado de la votación mostró que el 58 por ciento de los trabajadores de la unidad de producción estaba a favor de una huelga. Por tanto, el 15 de junio de 2011 se notificó por escrito al empleador la convocatoria de la huelga, cuyo inicio estaba previsto para el 23 de junio de 2011.
- 657.** Tras recibir la notificación de la huelga, el empleador solicitó al Tribunal del Condado de Klaipeda que declarara la huelga ilegal y que dictara un mandato judicial contra la declaración, organización y celebración de la huelga prevista por la representación conjunta de los sindicatos hasta que se adoptara una decisión judicial sobre su legalidad. El

20 de junio de 2011, el tribunal dictó la decisión de suspender durante 30 días la huelga declarada. La representación conjunta de los sindicatos presentó un recurso de apelación ante el Tribunal Regional de Klaipeda contra la decisión de suspender la huelga. El 22 de julio de 2011, el Tribunal Regional de Klaipeda ratificó la decisión de suspender la huelga dictada por el Tribunal del Condado de Klaipeda. Dado que el plazo de suspensión de la huelga expiraba ese mismo día (22 de julio de 2011), el Tribunal Regional de Klaipeda dictó una nueva decisión por la cual se prolongaba la suspensión de la huelga hasta que la causa relativa a su legalidad se hubiera visto en los tribunales. Ambas decisiones dictadas por los tribunales de Klaipeda son válidas y no pueden apelarse. En otras palabras, el Tribunal Regional de Klaipeda ha creado un precedente judicial en Lituania respecto de la restricción o suspensión de huelgas y ha dictaminado que los tribunales tienen derecho a suspender una huelga declarada a cualquier empresa por un período ilimitado de tiempo o, si la huelga ya está en marcha, a ordenar su interrupción.

658. La organización querellante indica además que el artículo 81, 4), del Código del Trabajo de la República de Lituania prevé la posibilidad de que los tribunales suspendan durante 30 días el inicio de una huelga planeada, o aplacen una huelga que está en marcha durante el mencionado período, pero sólo «si existe una amenaza directa de que la huelga prevista afectará a la prestación de las condiciones o servicios mínimos necesarios para satisfacer las necesidades (vitales) esenciales de la sociedad y de que esto puede poner en peligro la vida, la salud y la seguridad de las personas». Así, de conformidad con la organización querellante, mediante la suspensión de la huelga declarada por la representación conjunta de los sindicatos durante 30 días con arreglo a esta disposición, los tribunales admitieron que la producción de cerveza era de vital importancia para la población y que la huelga podría poner en peligro la satisfacción de dicha necesidad esencial. La organización querellante alega también que el tribunal de primera instancia no tuvo en consideración los siguientes hechos: que el artículo 77, 5), del Código del Trabajo establece que, después de adoptar la decisión de convocar una huelga (incluida una huelga de advertencia) en el transporte ferroviario y público, la aviación civil, las empresas de comunicaciones y energía, las instituciones farmacéuticas y de cuidado de la salud, las empresas alimentarias e hídricas, las empresas de tratamiento de aguas residuales y de eliminación de desechos, las refinerías de petróleo, las empresas con ciclos de producción continuos y otras empresas cuyo cese de actividad tendría consecuencias graves y peligrosas para la vida y la salud de la comunidad o de las personas, dicha huelga debe notificarse por escrito al empleador con al menos 14 días de antelación; y que el artículo 80, 2), del Código del Trabajo prevé que, durante la realización de una huelga en las empresas, instituciones y organizaciones especificadas en el artículo 77, 5), del Código, se deben garantizar las condiciones o servicios mínimos necesarios para satisfacer las necesidades (vitales) inmediatas de la sociedad. En otras palabras, en el artículo 77, 5), del Código, el poder legislativo enumera las empresas que proporcionan servicios esenciales necesarios para satisfacer las necesidades públicas. El poder legislativo no reconoce las fábricas de cerveza o a los productores de alimentos como proveedores de dichos servicios. En consecuencia, al adoptar la decisión de suspender la huelga declarada por el demandante en la fábrica de cerveza, los tribunales violaron manifiestamente las disposiciones del artículo 81, 4), del Código del Trabajo y limitaron contra toda lógica el derecho legítimo de huelga consagrado en la Constitución.

659. El conflicto por el aumento de los salarios y el procedimiento de conciliación duraron cuatro meses. Según la organización querellante, el empleador, de forma abierta y sin tan siquiera esconder sus verdaderas intenciones al presentar su demanda ante los tribunales, intentó que la huelga se suspendiera hasta otoño, una vez terminada la «temporada alta» de la cerveza. Las largas negociaciones y los prolongados procedimientos de conciliación acerca de los niveles salariales y la suspensión de la huelga han respondido al objetivo del empleador de que la huelga sea ineficaz o incluso imposible. La organización querellante añade además que, en la jurisprudencia lituana, las fábricas de cerveza han sido

reconocidas como servicios esenciales/vitales para la población. Por tanto, un argumento más empleado por los tribunales lituanos para aplicar restricciones a la huelga convocada contra el empleador y suspender la huelga de los empleados antes de que comenzara era que la empresa prestaba servicios esenciales.

- 660.** Posteriormente, el 5 de agosto de 2011, el Tribunal Regional de Klaipeda se pronunció sobre la legalidad de la huelga (el fallo se adjuntó a la queja). Decidió que la huelga era ilegal y que era prohibido declarar una huelga durante el período de vigencia del convenio colectivo ya que dicho convenio se cumplía. La organización querellante apeló la decisión ante la Corte Suprema, la cual declaró la huelga ilegal el 6 de marzo de 2012 (el fallo se adjuntó a la queja). La Corte Suprema sostuvo el hecho de que si no se logró un acuerdo entre las partes durante el proceso de negociaciones, no significa que el convenio colectivo no sea válido y no constituye una violación o un incumplimiento del mismo. Por consiguiente, en virtud del artículo 78, párrafo 3, del Código del Trabajo, la huelga era prohibida (está prohibido declarar una huelga durante el período de vigencia de un convenio colectivo cuando dicho convenio se cumple).
- 661.** Sin embargo, según la organización querellante, los conflictos colectivos laborales (conflictos de interés) no surgen de la aplicación de derechos individuales subjetivos pero son vinculados a los diferentes intereses de las partes en las relaciones laborales. De este modo, participando a las negociaciones sobre la revisión del salario y a los procedimientos de conciliación en el marco del conflicto laboral, el empleador reconoció que los empleados gozan del derecho de negociar anualmente el nivel de los salarios (eso fue confirmado por la corte en sus sentencias), y en caso de no llegar a un acuerdo, de iniciar un conflicto laboral que podría conducir a una huelga. Aparte del razonamiento desarrollado en las sentencias anteriores, la organización querellante indica que la Corte Suprema declaró además que si el empleador negocia con buena fe, es decir sin demoras irrazonables y buscando lograr un acuerdo (en este caso el empleador ofreció acordar el 10 por ciento de las demandas sometidas por los trabajadores) y no logra un mutual acuerdo, los empleados están privados del derecho de huelga. Según la organización querellante, en virtud de esta interpretación del Convenio núm. 154 por parte de la Corte Suprema, el solo hecho de que las negociaciones se hayan desarrollado con buena fe priva a los trabajadores del derecho de huelga aunque no se haya logrado un acuerdo.

B. Respuesta del Gobierno

- 662.** En una comunicación de fecha 17 de febrero de 2012, el Gobierno indica que, con arreglo al artículo 51 de la Constitución, los empleados tienen derecho de huelga para defender sus intereses económicos y sociales. Las limitaciones de este derecho constitucional a la huelga, así como las condiciones y el procedimiento para su aplicación, están recogidas en el capítulo 10 de la Reglamentación de los Conflictos Laborales Colectivos del Código del Trabajo. Según el artículo 76 del Código del Trabajo, una huelga consiste en el cese temporal del trabajo por los empleados — o por un grupo de empleados — de una o varias empresas cuando un conflicto colectivo no se ha resuelto o cuando una decisión adoptada por la Comisión de Conciliación, el Órgano de Arbitraje Laboral o un tercero y que es aceptable para los empleados no se ejecuta o se ejecuta de forma incorrecta; cuando no se ha podido solucionar un conflicto laboral colectivo a través de un funcionario de mediación, o cuando el acuerdo alcanzado por mediación no se ha cumplido.
- 663.** El Gobierno indica además que el artículo 78 del Código del Trabajo prevé la prohibición de declarar una huelga durante el período de vigencia de un convenio colectivo si dicho convenio se está cumpliendo. En su sentencia de 5 de agosto de 2011, el Tribunal Regional de Klaipeda indicó que el convenio colectivo de 20 de octubre de 2008, que se suscribió por un período de tres años, esto es, hasta el 20 de octubre de 2011, sigue vigente y se deberá cumplir (Convenio Colectivo, párrafo 1.5, t.1, b.I.16). El hecho de que las partes no

alcanzaran un acuerdo colectivo respecto de los salarios no invalida el convenio colectivo ni supone su violación o incumplimiento. En vista de ello, el tribunal falló que la huelga anunciada por los sindicatos el 15 de junio de 2011 era ilegal.

- 664.** El Gobierno añade que, con arreglo a los artículos 109 y 114 de la Constitución y los artículos 2 y 3 de la Ley de Tribunales, al administrar justicia, el juez y los tribunales serán independientes. En vista de lo que antecede, el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo no tiene derecho a formular observaciones o a intentar influir en las decisiones judiciales.

C. Conclusiones del Comité

- 665.** *El Comité recuerda que, en el presente caso, la organización querellante alega violaciones del derecho de huelga en la industria cervecera en la legislación y en la práctica.*

- 666.** *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, el 20 de octubre de 2008 la organización querellante y la empresa «Svyturys-Utenos Alus» UAB suscribieron un convenio colectivo por un período de tres años (2008-2011). Las condiciones y el procedimiento de negociación de la revisión de los salarios quedaron fijados en las cláusulas del convenio colectivo. En virtud de las mencionadas cláusulas, la negociación relativa a la revisión anual de los salarios tiene que empezar la primera semana de febrero, y los salarios revisados se fijan a partir del 1.º de abril. Tras la conclusión del proceso de negociación y dado que las partes no llegaron a un acuerdo, se inició un proceso de resolución de conflictos colectivos. Por iniciativa de la representación conjunta de los sindicatos, la resolución del conflicto colectivo continuó en la Comisión de Conciliación. Tras cuatro meses de negociaciones, la Comisión de Conciliación suspendió su labor elaborando un protocolo de desacuerdo. El 15 de junio de 2011 se notificó por escrito al empleador la convocatoria de una huelga que debía comenzar el 23 de junio de 2011. Tras recibir la notificación de la huelga, el empleador solicitó al Tribunal del Condado de Klaipeda que declarara ilegal la huelga y que dictara un mandato contra la declaración, organización y celebración de la huelga prevista por la representación conjunta de los sindicatos hasta que se dictara una decisión judicial sobre su legalidad. El 20 de junio de 2011, el tribunal dictó la decisión de suspender durante 30 días la huelga declarada. La representación conjunta de los sindicatos presentó un recurso de apelación ante el Tribunal Regional de Klaipeda contra la decisión de suspender la huelga. El 22 de julio de 2011, el Tribunal Regional de Klaipeda ratificó la decisión de suspender la huelga dictada por el Tribunal del Condado de Klaipeda. Dado que el período de suspensión de la huelga expiraba ese mismo día (22 de julio de 2011), el Tribunal Regional de Klaipeda dictó una nueva decisión por la que prolongaba la suspensión de la huelga hasta que la causa relativa a la ilegalidad de la misma se hubiera dirimido plenamente en los tribunales.*

- 667.** *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, la decisión final del Tribunal Regional de Klaipeda de prolongar la suspensión legal de la huelga y la decisión final del Tribunal Regional de Klaipeda de ratificar la primera decisión del Tribunal del Condado de Klaipeda de suspender por un período de tiempo poco razonable una huelga convocada contra el empleador (esta decisión fue proporcionada por la organización querellante) constituye un precedente y representa un incumplimiento de la aplicación de los convenios de la OIT. Según la organización querellante, como consecuencia de ello, los tribunales tienen ahora el derecho a suspender una huelga declarada contra cualquier empresa por un período ilimitado de tiempo o, si la huelga ya está en marcha, a ordenar que cese. Por otro lado, el tribunal reconoció de hecho la fabricación de cerveza como un servicio esencial.*

668. El Comité también toma nota de que, según la organización querellante, la suspensión de la huelga durante 30 días se basa esencialmente en la aseveración del Gobierno de que la producción de cerveza es un servicio esencial y de que una huelga podría perjudicar dicha necesidad esencial (artículo 81, 4), leído conjuntamente con los artículos 77, 5), y 80, 2), del Código del Trabajo). En el Código del Trabajo de Lituania aparecen ya enumeradas las empresas que prestan servicios esenciales para satisfacer necesidades públicas, y entre ellas no figuran las fábricas de cerveza. La organización querellante añade también que, según la jurisprudencia lituana, las fábricas de cerveza han sido reconocidas como proveedores de servicios esenciales/vitales para la población. Por tanto, un argumento más de los tribunales lituanos para aplicar restricciones a la huelga en la empresa y suspender la huelga de los empleados antes de que empezara fue que la empresa prestaba servicios esenciales. En consecuencia, al dictar la decisión de suspender la huelga declarada por el demandante en la fábrica de cerveza, los tribunales violaron de forma manifiesta las disposiciones del propio Código del Trabajo del país y limitaron significativamente el derecho legítimo de huelga consagrado en la Constitución de Lituania. La organización querellante alega también que el empleador, sin tan siquiera esconder sus verdaderas intenciones en la demanda presentada ante el tribunal, intentó que se suspendiera la huelga hasta otoño, una vez que, tal y como el propio empleador supuestamente sostuvo, la «temporada alta» de la cerveza hubiera terminado.
669. El Comité toma nota de que, según el Gobierno el 5 de agosto de 2012, el Tribunal Regional de Klaipeda declaró la huelga ilegal porque el acuerdo colectivo de 20 de octubre de 2008, que se suscribió por un período de tres años, esto es, hasta octubre de 2011, seguía vigente y se debía cumplir (Convenio Colectivo, párrafo 1.5, t.1, b.I.16). El hecho de que las partes no alcanzaran un acuerdo colectivo respecto de los salarios no invalida el convenio colectivo ni supone su violación o incumplimiento. En vista de ello, el tribunal falló que la huelga anunciada por los sindicatos el 15 de junio de 2011 era ilegal con arreglo al artículo 78, 3), del Código del Trabajo, que prevé la prohibición de declarar una huelga durante el período de vigencia del convenio colectivo si dicho convenio se está cumpliendo. El Comité toma nota de que la organización querellante apeló la decisión del Tribunal Regional de Klaipeda ante la Corte Suprema. El 6 de marzo de 2012, la Corte Suprema confirmó la decisión del Tribunal Regional de Klaipeda y declaró que la huelga era ilegal (la decisión se adjuntó a la queja).
670. El Comité debe recordar que no considera la producción de cerveza como un servicio esencial en el sentido estricto del término. Para determinar los casos en que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad personal o la salud de toda la población o de parte de ella [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 581]. Al tiempo que toma nota de que la organización querellante indica que, en el pasado, los tribunales han considerado las fábricas de cerveza como un servicio esencial, el Comité pide al Gobierno que indique si éste ha sido el caso, y en caso afirmativo que se asegure del respeto del principio mencionado.
671. No obstante, basándose en la traducción de la decisión del Tribunal Regional de Klaipeda (adjunta a la queja), el Comité toma nota de que la huelga declarada por la organización querellante era ilegal por las siguientes razones:

La huelga es el último recurso que puede utilizarse en los casos extremos en los que las partes no resuelven un conflicto colectivo de forma pacífica. El derecho de los empleados a la huelga está consagrado en la Constitución de la República de Lituania; no obstante, con arreglo a la Constitución, este derecho de los empleados no es absoluto – sus restricciones, condiciones y procedimiento de aplicación están estipulados por ley. La ley aplicable es el Código del Trabajo, en particular los artículos 76 a 85 del capítulo X de la Reglamentación de los Conflictos Laborales Colectivos, que regulan directamente la huelga, concretamente el

fundamento jurídico de la huelga, la declaración de la huelga, las restricciones a la huelga, la entidad que puede liderar una huelga y la celebración de la misma, la legalidad de la huelga y otras relaciones jurídicas relacionadas con el derecho de huelga. En lo que respecta al artículo 76 del Código del Trabajo, una huelga consiste en la suspensión temporal del trabajo por los empleados — o un grupo de empleados — de una o varias empresas o de un sector en particular en caso de que un conflicto colectivo no se haya resuelto, de que no se aplique o se aplique de forma inadecuada una decisión adoptada por la Comisión de Conciliación, el Órgano de Arbitraje Laboral o un tercero y que sea aceptable para los empleados, o de que se incumpla el acuerdo alcanzado durante el proceso de mediación. Por tanto, sólo se podrá utilizar una huelga para resolver conflictos laborales colectivos si se cumplen los motivos establecidos en la ley y si se han agotado otros mecanismos de resolución de conflictos previstos en la legislación. El convenio colectivo de 20 de octubre de 2008 se suscribió por tres años, esto es, hasta el 20 de octubre de 2011, por lo que está en vigor y debe cumplirse (cláusula 1.5 del Convenio Colectivo, volumen 1, página de caso 16). El hecho de que las partes no hayan llegado a un acuerdo común sobre los salarios mediante negociaciones no invalidará el convenio colectivo ni supondrá su violación o incumplimiento. De conformidad con el artículo 78, párrafo 3, del Código del Trabajo, estará prohibido convocar una huelga durante el período de vigencia del convenio colectivo si dicho convenio se está cumpliendo. Debido a las circunstancias especificadas anteriormente, el tribunal concluye que la huelga declarada por el sindicato el 15 de junio de 2011 es ilegal (artículo 78, párrafo 3, del Código del Trabajo).

672. El Comité toma nota de que la Corte Suprema siguió el mismo razonamiento. En sus consideraciones, la corte indicó:

Vistas las circunstancias, el panel judicial de la Corte de Casación [Tribunal Regional de Klaipeda] indica que no existe motivo para concluir que las disposiciones de un convenio colectivo firmado por las partes ha sido incumplido ya que el empleador cumplió con su obligación de revisar, una vez por año, el nivel de los salarios y participó a las negociaciones al respecto con buena fe. La Corte de Apelación estableció con razón que el convenio colectivo ha sido respetado. (...) Los argumentos de la Corte de Apelación en relación con la violación del convenio colectivo se basaron en una interpretación incorrecta de las disposiciones del convenio colectivo, a saber, que según la cláusula 3.3.4 del reglamento sobre remuneración, el empleador se compromete a aumentar el salario cada año pero no menos que la tasa de inflación. Después de que la Corte de Casación haya interpretado correctamente las disposiciones del convenio colectivo concluido por las partes y establecido que no existe una obligación incondicional del empleador para aumentar los salarios cada año en el convenio colectivo, no habiendo encontrado ninguna prueba de mala fe de parte del demandante durante la negociación sobre la revisión de los salarios, no hay motivos para concluir que el convenio colectivo ha sido violado.

673. En vista de la decisión de la Corte Suprema, de fecha 6 de marzo de 2012, el Comité observa que el tribunal dictaminó que la huelga era ilegal porque está prohibido convocar una huelga durante el período de vigencia de un convenio colectivo si dicho convenio se cumplía con arreglo al artículo 78, 2), del Código del Trabajo. Según el tribunal, el conflicto entre las partes está relacionado con la interpretación del convenio colectivo, no con su aplicación. A este respecto, el Comité desea recordar que la tarea de resolver un conflicto legal resultante de una diferencia en la interpretación de un texto jurídico debería corresponder a los tribunales competentes. La prohibición de huelgas en dicha situación no constituye una violación de la libertad sindical. Si se prohíben las huelgas durante la vigencia de los convenios colectivos, esta restricción debe compensarse con el derecho a recurrir a mecanismos imparciales y rápidos en los que las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o aplicación de convenios colectivos puedan examinarse; este tipo de mecanismo no sólo permite resolver, durante la vigencia de los convenios colectivos, las inevitables dificultades que puedan surgir respecto de su interpretación o aplicación, sino que también tiene la ventaja de preparar el terreno para las futuras rondas de negociaciones, dado que permite determinar los problemas surgidos durante el período de vigencia del convenio colectivo de que se trate [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 532 y 533]. Dado que el convenio colectivo no fue facilitado al Comité, el

Comité considera que no está en condiciones de determinar si el asunto en cuestión constituía un conflicto de derechos (como lo decidió la corte) o de intereses (como lo sostiene la organización querellante), ni si en el convenio se había previsto un mecanismo específico para resolver un conflicto de ese tipo o si, en caso afirmativo, dicho mecanismo se había empleado. Por tanto, el Comité solicita a la organización querellante que le proporcione una copia del acuerdo colectivo pertinente, en inglés a ser posible.

- 674.** *Tomando nota de que, según el tribunal, el período de vigencia del convenio colectivo era del 20 de octubre de 2008 al 20 de octubre de 2011, el Comité confía en que el sindicato y el empleador hayan entablado negociaciones de buena fe en plena conformidad con la legislación nacional y con los principios de la libertad sindical, y solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación.*

Recomendaciones del Comité

- 675.** *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 la organización querellante indica que, en este caso, en el pasado, los tribunales han considerado las fábricas de cerveza como un servicio esencial, el Comité pide al Gobierno que indique si éste ha sido el caso, y en caso afirmativo que se asegure del respeto de los principios mencionados en sus conclusiones;*
- b) el Comité pide a la organización querellante que le comuniquen una copia, en inglés a ser posible, del convenio colectivo pertinente, y*
- c) tomando nota de que, según el tribunal, el período de vigencia del convenio colectivo era del 20 de octubre de 2008 al 20 de octubre de 2011, el Comité confía en que el sindicato y el empleador hayan entablado negociaciones de buena fe, en plena conformidad con la legislación nacional y con el principio de la libertad sindical, y solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación.*

CASO NÚM. 2887

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

**Queja contra el Gobierno de Mauricio
presentada por
la Federación de Empleadores de Mauricio (FEM)
apoyada por
la Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

Alegatos: la organización querellante alega que el hecho de que el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo transmitiera a la Junta Nacional de Remuneración 21 cuestiones que no pudieron resolverse durante el proceso

de negociación colectiva a efectos de proceder a una revisión parcial constituye una clara violación del artículo 4 del Convenio núm. 98

- 676.** La queja figura en dos comunicaciones de la Federación de Empleadores de Mauricio (FEM) fechadas el 15 de julio y el 1.º de septiembre de 2011 respectivamente. En una comunicación fechada el 26 de julio de 2011, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) se adhirió a la queja.
- 677.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación fechada el 10 de febrero de 2012.
- 678.** Mauricio 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 de la organización querellante

- 679.** En sus comunicaciones fechadas el 15 de julio y el 1.º de septiembre de 2011, la organización querellante indica que la FEM es la organización nacional de empleadores de Mauricio que representa a todos los sectores de la economía mauriciana. La Asociación de Productores de Azúcar de Mauricio (MSPA) es un miembro fundamental de la FEM y una de las principales organizaciones que representan los intereses de los empleadores de la industria azucarera. La organización querellante también indica que la queja se presentó en nombre de la MSPA.
- 680.** La MSPA, en nombre de sus miembros, es decir, los ingenios azucareros, inició negociaciones con los sindicatos representativos de los trabajadores agrícolas y no agrícolas (el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera, el Sindicato de Artesanos de la Industria Azucarera, el Sindicato de Artesanos y Trabajadores Generales y la Organización por la Unidad de los Artesanos, en adelante «los sindicatos»), con vistas a establecer un nuevo convenio colectivo. Sin embargo, debido a que ambas partes no podían ponerse de acuerdo acerca del monto de la compensación salarial que se había de conceder a los trabajadores, cuatro organizaciones de trabajadores de la industria azucarera informaron en marzo de 2010 a la institución que se ocupa de la solución de conflictos, a saber, la Comisión de Conciliación y Mediación (CCM), que se había producido un conflicto laboral con la MSPA. Según lo previsto en la legislación, la CCM propuso sus servicios de conciliación y mediación, pero no logró que las partes concertaran un nuevo conjunto de condiciones de empleo, en particular en relación con el monto de la compensación salarial. De hecho, en su informe, la CCM recomendó a ambas partes que sometieran el caso al Tribunal de Relaciones Laborales (ERT) o a un árbitro independiente con miras a un proceso de arbitraje voluntario conjunto, según lo dispuesto en la Ley sobre las Relaciones de Trabajo (2008). Los sindicatos se negaron a someter conjuntamente el caso a un arbitraje voluntario y amenazaron con organizar una huelga general en la industria. En vista de la situación del sector azucarero, el Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo invitó a la MSPA y a los sindicatos a continuar las negociaciones bajo sus auspicios, tras lo cual se llegó a un acuerdo. De esta manera, el 23 de junio de 2010 se concertó un convenio colectivo válido de cuatro años de duración.
- 681.** El acuerdo de negociación (adjunto a la queja), firmado el 15 junio de 2010 en relación con un aumento salarial del 20 por ciento, contiene la siguiente cláusula: «a pesar de la concertación del presente acuerdo, las partes en el mismo también convienen en incluir en un nuevo convenio colectivo las cuestiones planteadas ante la CCM tal como figuran en el informe. Las negociaciones se iniciarán el 16 junio de 2010 bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo». Según la organización

querellante, en esta cláusula se indica claramente que las cuestiones planteadas ante la CCM debían examinarse en el marco de nuevas negociaciones realizadas bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo. Tras la celebración de esta nueva ronda de negociaciones, se firmó un convenio colectivo el 23 de junio de 2010 que incluía el siguiente preámbulo: «A raíz: i) del acuerdo sobre el aumento salarial del 20 por ciento concertado entre las partes el 15 de junio de 2010 en presencia del Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, y ii) de la discusión celebrada bajo los auspicios del Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo para negociar las cuestiones planteadas ante la Comisión de Conciliación y Mediación, las partes acuerdan lo siguiente». Según la organización querellante, esto demuestra que, tras las negociaciones, las partes firmaron un convenio colectivo después de haber examinado las cuestiones planteadas ante la CCM. Durante las negociaciones, las cuestiones que fueron objeto de acuerdo fueron mantenidas y consignadas en un convenio colectivo, mientras que las demás cuestiones sobre las que no se pudo llegar a un acuerdo se dejaron conjuntamente de lado. Además, todos los convenios colectivos firmados por las partes contienen la siguiente cláusula: «3. Aplicación del acuerdo. 3.1 Las condiciones de empleo vigentes i) previstas en la reglamentación (Reglamento sobre la remuneración) de los trabajadores (no agrícolas) de la industria azucarera de 1985; ii) convenidas por las partes con arreglo al *Protocole d'Accord* firmado el 1.º de junio de 1994; y iii) estipuladas en los diferentes laudos y órdenes de interpretación o de modificación del Tribunal Permanente de Arbitraje (PAT); que no están cubiertas por el presente convenio, seguirán siendo de obligado cumplimiento para ambas partes». Según la organización querellante, la citada cláusula aclara cuáles eran las verdaderas intenciones que las partes tenían en el momento de firmar los convenios colectivos en lo que respecta a la aplicación de los mismos. De hecho, una interpretación apropiada de la cláusula demuestra que la intención de las partes al firmar el convenio colectivo era dar por terminadas las negociaciones en curso y lograr que ciertas condiciones vigentes que figuraban en tres fuentes diferentes — mencionadas más arriba — siguieran siendo vinculantes para las partes conjuntamente con las especificadas en el convenio colectivo.

- 682.** En agosto de 2010, la Junta Nacional de Remuneración (NRB), que es el mecanismo de fijación de los salarios establecido en cumplimiento de la obligación contraída por el Gobierno en virtud de los Convenios núms. 26 y 99, divulgó una nota informando de que el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo le había remitido el reglamento sobre la remuneración aplicable a los trabajadores de la industria azucarera para que lo sometiera a una revisión parcial, e invitó a las partes interesadas a presentar reclamaciones sobre las 21 cuestiones que no se pudieron resolver en el marco del proceso de negociación colectiva.
- 683.** De acuerdo con la organización querellante, la remisión del reglamento a la NRB para que realizara una revisión parcial del mismo constituye una desviación grave del principio de promoción de relaciones laborales sanas y armoniosas y una clara violación del artículo 4 del Convenio núm. 98. Dicha remisión también es incompatible con el espíritu de la negociación colectiva inscrito en la legislación nacional. Por otro lado, esta manera de proceder transmite un mensaje erróneo a los empleadores para que se impliquen en la negociación colectiva si, a raíz de la conclusión de convenios colectivos válidos, el mecanismo de fijación del salario mínimo se utiliza unilateralmente para revisar las condiciones de empleo en los sectores sindicados. Las recomendaciones solicitadas a la NRB no se limitan a la tasa del salario mínimo, sino que también afectan a las condiciones de empleo. Según la organización querellante, no hay dudas de que el alcance de la revisión parcial de las disposiciones relativas a la industria azucarera solicitada por el Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo modificará el convenio colectivo debidamente firmado de una manera y en circunstancias que no estaban previstas en él. Según la organización querellante, la decisión administrativa de remitir las cuestiones no acordadas a la NRB solicitándole que formule recomendaciones al respecto ha puesto en

peligro el convenio colectivo recientemente firmado y contraviene el principio de la negociación colectiva. La organización querellante sostiene que la NRB no puede basarse en el hecho de que el Ministro le haya remitido dichas cuestiones para formular recomendaciones sobre las condiciones de empleo que supondrían la modificación del convenio colectivo firmado por la MSPA y los sindicatos.

B. Respuesta del Gobierno

684. En su comunicación de fecha 10 de febrero de 2012, el Gobierno indica que el conflicto no afectaba a todos los trabajadores de la industria azucarera. En realidad afectaba sólo a los trabajadores empleados por los miembros de la MSPA y no a los trabajadores empleados por los miembros de la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar y por los propietarios de pequeñas explotaciones.

685. El Gobierno añade que no hay nada en el convenio colectivo que establezca que las cuestiones sobre las que no se alcanzó un acuerdo debían dejarse de lado o que la firma del convenio tenía como objetivo poner fin a las negociaciones. Además, la decisión de remitir las cuestiones sobre las que no se pudo alcanzar un acuerdo a la NRB no ha puesto en peligro el convenio colectivo recientemente firmado, ya que las partes siguen cumpliendo las cláusulas del convenio. La remisión de las cuestiones sobre las que no se pudo alcanzar un acuerdo a la NRB no mina en modo alguno la negociación colectiva y no constituye una desviación grave y poco razonable del principio del mantenimiento de relaciones laborales sanas y armoniosas. El hecho de recurrir a la NRB para que regule o mejore los salarios y las condiciones de empleo con arreglo a la subparte C de la parte VIII de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo (2008) en un sector determinado de empleo no significa necesariamente que se vayan a satisfacer todas las demandas de los trabajadores. El artículo 93 de la ley establece que, cuando el Ministro recibe una recomendación de la NRB, puede formular una reglamentación para aplicar la recomendación, o bien rechazar la recomendación sin formular reglamentación alguna o formulando la reglamentación que considere oportuna. Según el Gobierno, en esta fase es prematuro que la MSPA se aventure a predecir el tenor de la recomendación de la NRB e, incluso si la recomendación es favorable a los trabajadores, si el Ministro aplicará o no la recomendación. La NRB todavía no ha hecho llegar su recomendación al Ministro.

686. El Gobierno añade que la MSPA solicitó la venia del Tribunal Supremo para pedir un examen judicial con miras a que se anule, se revoque y se deje sin efecto la decisión del Ministro de remitir las 21 cuestiones que eran objeto de conflicto a la NRB, algo sobre lo que el Tribunal Supremo todavía no se ha pronunciado.

687. El Gobierno indica también que los sindicatos afectados han presentado sus opiniones acerca de la queja en una comunicación conjunta de fecha 7 de diciembre de 2011 (adjuntada a la respuesta del Gobierno). Los sindicatos se oponen firmemente a las opiniones expresadas por la organización querellante y consideran que los hechos se han malinterpretado. Esencialmente estiman que el hecho de que el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo remitiera a la NRB las cuestiones sobre las que no se había podido llegar a un acuerdo es razonable, justo y equitativo en tanto en cuanto:

- i) dichas cuestiones no alteran o modifican en ninguna circunstancia los temas acordados y firmados en el marco del convenio colectivo vigente; las 21 cuestiones remitidas a la NRB para su revisión son precisamente aquellas que están fuera del ámbito de aplicación de los convenios colectivos;
- ii) las cuestiones no incluidas en un convenio colectivo pueden ser cambiadas, modificadas o alteradas por el mecanismo correspondiente previsto en la Ley sobre las Relaciones de Trabajo (2008), ya que dicha ley sólo excluye la comunicación de

un conflicto laboral entre las mismas partes en un período de seis meses, o la comunicación de un conflicto laboral sobre las mismas cuestiones en un período de 24 meses;

- iii) la remisión fue el resultado de un acuerdo negociado para generar paz laboral y justicia económica y poner fin al recurso a la huelga legal por parte de los sindicatos, y
- iv) la remisión se realizó con el conocimiento informado de la MSPA. La CCM formuló una recomendación a tal efecto y la decisión del Ministro se difundió ampliamente a través de los medios de comunicación. Sin embargo, en ningún momento durante las negociaciones con el Ministro, la MSPA planteó objeción formal alguna contra esta remisión. Esto se ve respaldado aún más por el hecho de que las empresas azucareras que son miembros de la MSPA han participado debidamente en la presentación de memorandos y en las audiencias ante la NRB después de que el asunto fuera remitido por el Ministro.

688. Los sindicatos añaden que el marco jurídico que regula todos los salarios y todas las condiciones de trabajo de todos los empleados de la industria azucarera, que abarca actualmente a 13.000 trabajadores y artesanos, no está formado por un único conjunto de convenios colectivos. Está formado por 14 textos legislativos o instrumentos jurídicos diferentes. El último conjunto de acuerdos colectivos apenas regula el 23 por ciento de las cuestiones abarcadas por los 14 instrumentos jurídicos que regulan las condiciones mínimas de empleo de unos 5.500 trabajadores y artesanos empleados por los miembros de la MSPA.

689. Según los sindicatos, la postura adoptada por la organización querellante equivale a sostener que los 14 instrumentos jurídicos que están fuera del alcance de los últimos convenios colectivos no están sujetos a modificación durante el período de vigencia de los convenios colectivos y que cualquier modificación de cualquiera de dichos instrumentos normativos «pondría en peligro», «modificaría» o «alteraría» el convenio colectivo en vigor. No obstante, un convenio colectivo no excluye ni puede excluir las futuras modificaciones de las condiciones mínimas legales definidas por cualquier ley, ya sea que dicha ley esté relacionada con las condiciones de empleo de los trabajadores o con una distribución de la riqueza que beneficie a los accionistas de las empresas. El sindicato indica que el párrafo citado por la organización querellante sólo fue incluido por los sindicatos con fines de precaución y claridad, con el fin de asegurarse de que todas las demás condiciones de empleo que figuran en otros instrumentos jurídicos sigan siendo vigentes. En cualquier caso, esto no tiene importancia a nivel jurídico, ya que las leyes están concebidas para ser aplicadas. Según los sindicatos, el hecho de decir que la «verdadera intención» de los sindicatos era lograr que las condiciones mínimas establecidas en las leyes no pudieran modificarse durante el período de vigencia del convenio colectivo constituye una interpretación abusiva y una extrapolación. La firma de un convenio colectivo no excluye la posibilidad de que surjan nuevos conflictos laborales, lo que puede conducir a la firma de nuevos convenios colectivos durante el período de vigencia de un convenio ya existente. La ley sólo excluye que se informe de un conflicto laboral entre las mismas partes y sobre las mismas cuestiones durante un período de dos años. En cualquier momento pueden surgir conflictos laborales por cualquier otro asunto. Así, las cuestiones no contempladas en un convenio colectivo pueden ser modificadas, cambiadas o alteradas por el mecanismo pertinente previsto en la legislación. La firma de un convenio colectivo sobre algunas cuestiones no puede impedir nunca que se modifiquen otras cuestiones. Tal y como aduce la organización querellante, la firma de un convenio colectivo no «excluye» la posible modificación de otras condiciones establecidas en otros instrumentos jurídicos distintos del propio convenio colectivo.

- 690.** Los sindicatos señalan además que la remisión de las cuestiones por el Ministro fue el resultado de un acuerdo negociado por el Estado bajo la supervisión del Primer Ministro, destinado a instaurar la paz laboral y la justicia económica y poner fin al recurso a la huelga legal por parte de los sindicatos. Esta intervención del Primer Ministro se produjo en la víspera del día en se celebraba la votación relativa a la huelga legal prevista por los sindicatos. El Primer Ministro tenía dos opciones: solicitar finalmente al Tribunal Supremo que dictara una orden para interrumpir el proceso de declaración de la huelga legal o mediar para intentar encontrar una solución razonable a un importante conflicto laboral y lograr la paz laboral. El Primer Ministro eligió la segunda opción. La base del acuerdo de solución del conflicto no se impuso ni se adoptó por azar. Ciertamente no fue una confabulación. Todo se hizo de forma pública, a través de los medios de comunicación y con el conocimiento informado de la MSPA. El acuerdo se basó en las recomendaciones formuladas por el mecanismo de conciliación, esto es, la CCM, durante el procedimiento correspondiente. El acuerdo consistió en un doble compromiso: i) la MSPA y los sindicatos firmarían un convenio colectivo sobre las cuestiones acordadas y recomendadas por la CCM; y ii) el Estado remitiría a la NRB las 21 cuestiones que no habían sido objeto de acuerdo en el marco de la CCM para que formulara las recomendaciones pertinentes. Por tanto, los sindicatos nunca «dejaron conjuntamente de lado las demás cuestiones sobre las que no se había podido alcanzar un acuerdo», tal y como indica la organización querellante. Los sindicatos añaden que en ningún momento durante las negociaciones en la oficina del Ministerio de Trabajo la MSPA planteó objeción formal alguna contra esta remisión, en presencia de los sindicatos. Si éste hubiera sido el caso, los sindicatos nunca habrían firmado ninguno de los convenios colectivos.
- 691.** Los sindicatos añaden que, tras analizar todos los hechos objetivos y las propuestas formuladas por un órgano de conciliación, el Estado considera que, además de los limitados convenios colectivos, una junta tripartita independiente (la NRB) debería examinar las 21 cuestiones relativas a las condiciones de empleo de los trabajadores y formular las recomendaciones pertinentes. Los sindicatos indican que el reglamento sobre la remuneración de los trabajadores y artesanos (cuya remisión para la introducción de cambios fue decidida por el Ministro) no se ha revisado de forma exhaustiva desde hace más de un cuarto de siglo y que desde entonces se han producido importantes transformaciones y cambios en el sector. Según los sindicatos, la remisión a la NRB no constituye una desviación por parte del Ministro de lo que establece el artículo 91 de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo (2008), ni tampoco una desviación del proceso de negociación colectiva previsto en el artículo 4 del Convenio núm. 98.
- 692.** Por último, los sindicatos indican que las negociaciones propiamente dichas se caracterizaron por la falta de respeto de la MSPA hacia la negociación colectiva. Según los sindicatos, la MSPA se negó a emprender negociaciones colectivas durante más de un año — impuso condiciones previas ilícitas durante el proceso de negociación colectiva, denegó el acceso a la información durante dicho proceso, intentó minar la negociación colectiva en el sector y mintió para socavar el principio de la negociación colectiva.

C. Conclusiones del Comité

- 693.** *El Comité observa que este caso se refiere a alegatos según los cuales el sometimiento de 21 cuestiones que no pudieron resolverse durante el proceso de negociación colectiva a la NRB por parte del Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo para que procediera a una revisión parcial de las mismas constituye una grave desviación del principio de promoción de relaciones laborales sanas y armoniosas y una clara violación del artículo 4 del Convenio núm. 98.*
- 694.** *El Comité señala que, según la organización querellante, dicho sometimiento también es incompatible con el espíritu de la negociación colectiva inscrito en la legislación nacional,*

y que esta ley transmite un mensaje erróneo a los empleadores para que se impliquen en la negociación colectiva si, a raíz de la conclusión de convenios colectivos válidos, el mecanismo de fijación del salario mínimo se utiliza unilateralmente para revisar las condiciones de empleo en los sectores sindicados. Según la organización querellante, las recomendaciones solicitadas a la NRB no se limitan a la tasa del salario mínimo, sino que también afectan a las condiciones de empleo. Según la organización querellante, no hay duda de que el alcance de la revisión parcial de las disposiciones relativas a la industria azucarera solicitada por el Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo modificará el convenio colectivo debidamente firmado de una manera y en circunstancias que no estaban previstas en él. Según la organización querellante, la decisión administrativa de someter las cuestiones que no habían sido objeto de acuerdo a la NRB solicitándole que formulara recomendaciones al respecto ha puesto en peligro los convenios colectivos recientemente firmados y contraviene el principio de la negociación colectiva. La organización querellante sostiene que la NRB no puede basarse en el sometimiento efectuado por el Ministro para formular recomendaciones sobre las condiciones de empleo que supondrían la modificación del convenio colectivo firmado por la MSPA y los sindicatos.

695. No obstante, el sindicato toma nota de que el Gobierno y los sindicatos se oponen firmemente a las opiniones expresadas por la organización querellante y consideran que los hechos se han malinterpretado. El Comité toma nota de que ambos señalan que:

- i) no hay nada en el convenio colectivo que establezca que las cuestiones sobre las que no se alcanzó un acuerdo se debían dejar de lado o que la firma del convenio tenía como objetivo poner fin a las negociaciones;
- ii) la decisión de someter las cuestiones sobre las que no se pudo alcanzar un acuerdo a la NRB no ha puesto en peligro el convenio colectivo recientemente firmado, ya que las partes siguen cumpliendo las disposiciones del convenio;
- iii) las cuestiones no alteran o modifican en ninguna circunstancia los temas acordados y firmados en el marco del convenio colectivo vigente; las 21 cuestiones sometidas a la NRB para su revisión son precisamente aquellas que se encuentran fuera del alcance de los convenios colectivos;
- iv) el sometimiento a la NRB de las cuestiones sobre las que no se pudo alcanzar un acuerdo no socava de forma alguna la negociación colectiva y no constituye una desviación grave y poco razonable del principio del mantenimiento de relaciones laborales sanas y armoniosas, y
- v) el hecho de recurrir a la NRB para que regule o mejore los salarios y las condiciones de empleo con arreglo a la subparte C de la parte VIII de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo (2008) en un sector determinado de empleo (artículo 91 de la ley) no significa necesariamente que se vayan a satisfacer todas las demandas de los trabajadores. El artículo 93 de la ley establece que, cuando el Ministro recibe una recomendación de la NRB, puede formular una reglamentación para aplicar la recomendación, o bien rechazar la recomendación sin formular reglamentación alguna o formulando la reglamentación que considere oportuna. En esta fase es prematuro que la MSPA se aventure a predecir el tenor de la recomendación de la NRB y, incluso si la recomendación es favorable a los trabajadores, si el Ministro aplicará o no la recomendación. La NRB todavía no ha hecho llegar su recomendación al Ministro.

696. Además, el Comité toma nota de que los sindicatos señalan también que:

- i) la remisión fue el resultado de un acuerdo negociado para generar paz laboral y la justicia económica y poner fin al recurso a la huelga legal por parte de los sindicatos; el acuerdo se basó en las recomendaciones formuladas por el mecanismo de conciliación, esto es, la CCM, durante el procedimiento correspondiente y consistió en un compromiso doble: a) la MSPA y los sindicatos firmarían un convenio colectivo sobre las cuestiones acordadas y recomendadas por la CCM, y b) el Estado sometería a la NRB las 21 cuestiones que no habían sido objeto de acuerdo en el marco de la CCM para que formulara las recomendaciones pertinentes;
- ii) la remisión se hizo con el conocimiento informado de la MSPA. La CCM formuló una recomendación a tal efecto y la decisión del Ministro se difundió ampliamente a través de los medios de comunicación. Sin embargo, en ningún momento durante las negociaciones con el Ministro la MSPA planteó objeción formal alguna contra esta remisión. Si éste hubiera sido el caso, el sindicato nunca habría firmado ninguno de los convenios colectivos. Esto se ve respaldado aún más por el hecho de que las empresas azucareras que son miembros de la MSPA han participado debidamente en la presentación de memorandos y en las audiencias ante la NRB después de que el asunto fuera remitido por el Ministro;
- iii) las cuestiones no contempladas en un convenio colectivo pueden ser modificadas, cambiadas o alteradas por el mecanismo pertinente previsto en la Ley sobre las Relaciones de Trabajo (2008), ya que dicha ley sólo excluye la comunicación de un conflicto laboral entre las mismas partes en un período de seis meses, o la comunicación de un conflicto laboral sobre las mismas cuestiones en un período de 24 meses, y
- iv) el marco jurídico que regula todos los salarios y todas las condiciones de trabajo de todos los empleados de la industria azucarera, que abarca en la actualidad a 13.000 trabajadores y artesanos, no está formado por un único conjunto de convenios colectivos, sino por 14 textos legislativos o instrumentos jurídicos diferentes. El último conjunto de convenios colectivos apenas regula el 23 por ciento de las cuestiones abarcadas por los 14 instrumentos jurídicos que regulan las condiciones mínimas de empleo de unos 5.500 trabajadores y artesanos empleados por los miembros de la MSPA.

697. El Comité desea subrayar que el objetivo general del artículo 4 del Convenio núm. 98 es la promoción de la negociación colectiva de buena fe con el fin de lograr un acuerdo sobre las condiciones de empleo. Los acuerdos así concertados deben respetarse y deben poder establecer condiciones de trabajo más favorables que aquellas previstas en la ley; en caso contrario, no habría razón alguna para emprender una negociación colectiva. Las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Además, la negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 881 y 926]. En un caso se alegó que el artículo 4 del Convenio núm. 98 se había infringido porque, cuando las largas negociaciones alcanzaron un punto muerto, el Gobierno dio efecto a las reclamaciones del sindicato mediante la promulgación de una ley. El Comité señaló que dicho argumento, si se llevara hasta su conclusión lógica, supondría que, en casi todos los países en los que los trabajadores no estuvieran sindicados con suficiente fuerza para obtener un salario mínimo y en los que esta norma estuviera establecida por ley, el artículo 4 del Convenio núm. 98 se infringiría. Dicho argumento sería claramente insostenible. No obstante, si un gobierno adoptaba una política sistemática de conceder por ley lo que los sindicatos no podían obtener mediante negociación, la situación podría necesitar una reevaluación. Por otro lado, en un caso en el que los incrementos salariales generales en el sector privado estaban establecidos por ley y se añadían a los aumentos

acordados en los convenios colectivos, el Comité señaló a la atención del Gobierno que el desarrollo armonioso de las relaciones profesionales se vería facilitado si las autoridades públicas, al afrontar los problemas relativos a la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, adoptasen soluciones que no conllevaran modificaciones de lo acordado entre las organizaciones de trabajadores y empleadores sin el consentimiento de ambas partes. El desarrollo armonioso de las relaciones profesionales se vería favorecido si las autoridades públicas, al hacer frente a los problemas relativos a la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, adoptaran soluciones que no entrañasen modificaciones de lo convenido sin la anuencia de las partes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1044, 1045 y 1010].

698. En el presente caso, el Comité toma nota de que la organización querellante y los sindicatos firmaron un convenio colectivo el 23 de junio de 2011 por el que las partes acordaban un aumento salarial del 20 por ciento. El Comité entiende que existe una divergencia de opiniones respecto de si este convenio resolvía las 21 cuestiones que se habían examinado previamente y que el Ministro decidió someter a la NRB con arreglo al artículo 91 de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo (2008) y de conformidad con la recomendación de la CCM. En estas circunstancias, el Comité considera que no está en condiciones de determinar si la remisión efectuada por el Ministro contravino realmente el convenio en vigor o incluso si afectaba al mismo grupo de trabajadores, ya que el Gobierno señala que estas cuestiones exceden de los temas contemplados por el convenio colectivo y afectan a todos los trabajadores de la industria azucarera. El Comité observa que el recurso a organismos encargados de resolver los conflictos entre las partes de una negociación colectiva debería hacerse en forma voluntaria [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 932].

699. Teniendo en cuenta las versiones contradictorias de la organización querellante, del Gobierno y de los sindicatos afectados y en relación, por un lado, con el efecto sobre los convenios colectivos que tiene la medida adoptada por el Ministro de someter las 21 cuestiones que no pudieron resolverse durante el proceso de negociación colectiva a la NRB y, por otro, con la legalidad de dicha medida, y tomando nota de que la organización querellante pidió auxilio al Tribunal Supremo solicitando una revisión judicial encaminada a anular, revocar y dejar sin efecto la decisión del Ministro, sobre la cual todavía no se ha pronunciado el Tribunal, el Comité espera que los principios mencionados más arriba se señalen a la atención del Tribunal y solicita al Gobierno que le comunique una copia de la sentencia judicial tan pronto como se dicte.

Recomendaciones del Comité

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

- a) **el Comité llama la atención del Gobierno sobre los principios mencionados en las conclusiones incluso las limitaciones que se aplican a las autoridades públicas cuando se trata de intervenir en el proceso de negociación colectiva entre los interlocutores sociales, y**
- b) **teniendo en cuenta las versiones contradictorias de la organización querellante, del Gobierno y de los sindicatos afectados y en relación, por un lado, con el efecto sobre los convenios colectivos que tiene la medida adoptada por el Ministro de remitir las 21 cuestiones que no pudieron resolverse durante el proceso de negociación colectiva a la NRB y, por otro, con la legalidad de dicha medida, y tomando nota de que la organización querellante pidió auxilio al Tribunal Supremo solicitando una revisión**

judicial encaminada a anular, revocar y dejar sin efecto la decisión del Ministro, sobre la cual todavía no se ha pronunciado el Tribunal, el Comité espera que los principios mencionados más arriba se señalen a la atención del Tribunal y solicita al Gobierno que le comunique una copia de la sentencia judicial tan pronto como se dicte.

CASO NÚM. 2901

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Mauricio
presentada por
la Federación de Trabajadores Unidos (FTU)**

Alegatos: la organización querellante alega prácticas antisindicales por la empresa Chue Wing & Co. Ltd. (ABC Foods) contra el Sindicato de Trabajadores de los Establecimientos Privados (STEP), incluidos actos de intimidación para que los afiliados se retiren del sindicato, una campaña antisindical, la prohibición de celebrar reuniones sindicales, el establecimiento de dispositivos de vigilancia y la negativa de la dirección a prestar asistencia profesional a los miembros del sindicato

- 701.** La queja figura en comunicaciones de la Federación de Trabajadores Unidos (FTU), de fechas 10 de octubre y 4 de noviembre de 2011.
- 702.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 28 de febrero de 2012.
- 703.** Mauricio 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

- 704.** En una comunicación de fecha 10 de octubre de 2011, la FTU alega que la empresa Chue Wing & Co. Ltd. — también llamada ABC Foods —, una empresa privada que se dedica al comercio de diversos productos alimentarios para el mercado local y la exportación, llevó a cabo actos antisindicales contra su organización afiliada, el Sindicato de Trabajadores de los Establecimientos Privados (STEP), reconocido por dicha empresa desde hace más de 18 años. La organización querellante indica que las prácticas antisindicales empezaron en diciembre de 2010, a raíz del nombramiento externo de un nuevo director general y un nuevo jefe de ventas en la empresa.
- 705.** La FTU indica además que entre esas prácticas antisindicales figuran las siguientes:
- actos de intimidación a los trabajadores para que se retiren del sindicato mediante la firma de una carta de renuncia preparada por la empresa. En una comunicación de

fecha 4 de noviembre de 2011, la organización querellante afirma que el jefe de ventas de la empresa reconoció haber dictado en su propia oficina la carta de renuncia a un miembro del sindicato, en concreto el Sr. Daniel Jean Louis;

- una campaña antisindical a través de un artículo de prensa colgado en el tablón de anuncios de la empresa situado en el comedor de los trabajadores;
- la prohibición de celebrar reuniones sindicales en el comedor de los trabajadores, lo que llevó al sindicato a denunciar a la empresa ante el Tribunal de Relaciones Laborales;
- la vigilancia del comedor de los trabajadores, a través de la instalación de una cámara a pesar de la protesta formal del sindicato en presencia de la Federación de Empleadores de Mauricio (MEF);
- la negativa de la dirección a prestar asistencia a los miembros del sindicato en lo que atañe a cuestiones relativas a las condiciones de trabajo.

B. Respuesta del Gobierno

706. En su comunicación de 28 de febrero de 2012, el Gobierno afirma que las cuestiones planteadas por la FTU se debatieron en varias reuniones tripartitas celebradas ante la División de Conciliación y Mediación del Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo. El Gobierno facilita las conclusiones de la investigación e intervención del Ministerio.

707. En relación con los supuestos actos de intimidación a los trabajadores para que se retiren del sindicato mediante la firma de una carta de renuncia preparada por la empresa, el Gobierno indica que la empresa niega haber intimidado o coaccionado a ningún trabajador para que se retire del sindicato, si bien el jefe de ventas reconoció haber ayudado a un único afiliado, a petición del interesado, a redactar su carta de renuncia. El Gobierno señala a este respecto que se amonestó a la dirección en relación con lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales sobre los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad sindical y la protección de los sindicatos frente a los actos de injerencia. Además, el Gobierno indica que funcionarios del Ministerio de Trabajo han llevado a cabo una investigación en la que se ha puesto de relieve que ninguno de los antiguos miembros del sindicato ha sufrido coacciones para que se retire del STEP.

708. En referencia a la supuesta campaña antisindical, el Gobierno indica que la dirección reconoció haber colocado en el tablón de anuncios del comedor de los trabajadores copias de artículos de prensa sobre la rueda de prensa realizada por el Sr. Atma Shanto, representante del STEP, con objeto de que sus 120 empleados, incluidos los 24 miembros del sindicato, conocieran la campaña de boicot iniciada por el STEP. A solicitud del Ministerio de Trabajo, la dirección retiró esos artículos del tablón de anuncios.

709. Respecto de la supuesta prohibición de celebrar reuniones sindicales en los locales de la empresa, el Gobierno indica que la dirección había pedido al Sr. Shanto que llevara una acreditación de visitante a efectos de identificación cuando se dispusiera a celebrar alguna reunión en la empresa. Este último se negó a llevar la acreditación de visitante y el sindicato llevó el asunto ante el Tribunal de Relaciones Laborales (ERT). El ERT resolvió que el Sr. Shanto debía llevar una acreditación de visitante para acceder al lugar de trabajo, habida cuenta de que ya había celebrado varias reuniones con los miembros del sindicato.

710. En lo atinente al dispositivo de vigilancia denunciado por la organización querellante, el Gobierno informa que, según la empresa, se tomó la decisión de instalar cámaras con miras

a garantizar la seguridad de la empresa a raíz de las amenazas proferidas por el sindicato. Se instalarían cámaras de seguridad en diversos lugares, incluido el comedor de los trabajadores.

- 711.** En cuanto a la comunicación de la afiliación a la dirección, el Gobierno indica que el propio sindicato había solicitado que las cuestiones relativas a sus afiliados se remitieran al sindicato y no a sus miembros. Desde el punto de vista de la dirección, se preguntó a los empleados si eran miembros del sindicato con el fin exclusivo de satisfacer esa petición del STEP.
- 712.** El Gobierno añadió a su propia respuesta las observaciones recibidas de la MEF así como la opinión de la empresa sobre las cuestiones planteadas por la organización querellante, que se habían puesto en conocimiento de la MEF.
- 713.** En una comunicación de fecha 16 de enero de 2012 dirigida al Gobierno, la MEF observa que la Ley de Relaciones Laborales (ley núm. 32 de 2008) ofrece una protección adecuada en relación con el derecho de afiliación a un sindicato. En líneas más generales, la legislación nacional consagra el principio de la libertad sindical de conformidad con los convenios de la OIT y prevé un mecanismo para remediar el supuesto menoscabo de esos derechos. La MEF lamenta que la organización querellante no haya agotado las vías previstas en la legislación nacional antes de presentar la queja ante el Comité. La MEF ilustra este aspecto refiriéndose a la decisión del ERT relativa a la denuncia presentada por el representante del STEP. El Tribunal actuó con celeridad y concluyó sus diligencias de manera oportuna para que la parte perjudicada pudiera reanudar la actividad sindical.
- 714.** La empresa proporcionó observaciones pormenorizadas de cada una de las cuestiones planteadas en la queja. En primer lugar, la empresa admitió que reconoció de forma voluntaria al STEP hace cerca de 18 años, y que a lo largo de ese tiempo se ha forjado una colaboración duradera. Según la empresa, 24 trabajadores de un total de 121 estaban afiliados al sindicato.
- 715.** En relación con la supuesta intimidación de trabajadores para que se retiren del sindicato mediante la firma de una carta de renuncia preparada por la empresa, la empresa rechaza la afirmación de la FTU según la cual se presionó a los trabajadores para que abandonaran el STEP. Las cartas de renuncia fueron redactadas por los propios trabajadores sin que éstos estuvieran sometidos a cualquier tipo de coacción, dado que se retiraron del sindicato por voluntad propia. Respecto de la información adicional presentada por la FTU en el caso del Sr. Daniel Jean Louis, la empresa destaca que la reunión a la que se refiere el sindicato es en realidad un comité disciplinario establecido en virtud del artículo 38, 2), ii) de la Ley sobre Derechos en el Empleo de 2008, con miras a dar al Sr. Daniel Jean Louis la oportunidad de defenderse de la acusación de no reanudar el trabajo el 10 de agosto de 2011 y/o no presentarse ante el jefe de ventas el 22 de agosto de 2011. La empresa señala que ausentarse del trabajo sin una causa justificada y suficiente se considera legalmente como una ruptura unilateral del contrato de trabajo (la empresa proporcionó una copia de la carta en la que se exponían los hechos). Además, la empresa añadió que, a tenor del artículo 38, 4) de la Ley sobre Derechos en el Empleo, el Sr. Jean Louis fue representado por el Sr. Shanto, representante del STEP, en las diligencias del comité disciplinario. En virtud del informe del comité disciplinario en el que se estableció que las actuaciones, comportamiento y/u omisiones del Sr. Jean Louis equivalían a una falta grave, la empresa despidió al interesado el 18 de octubre de 2011. La empresa añade que el Sr. Jean Louis se retiró voluntariamente del sindicato el 29 de junio de 2011, y volvió a afiliarse el 1.º de agosto de 2011.
- 716.** En referencia a la supuesta campaña antisindical, la empresa explica que no tenía ningún motivo oculto ni malicioso cuando colgó una copia del artículo de prensa de fecha 2 de

junio de 2011 en el tablón de anuncios situado en el comedor de los trabajadores. Sólo pretendía atraer la atención de los trabajadores sobre las actuaciones del sindicato, que habían dado lugar al cierre de una empresa. Posteriormente, se retiró el artículo del tablón de anuncios. La empresa afirma que, en una rueda de prensa, el Sr. Shanto amenazó con boicotear sus productos. El secretario del sindicato llamó por teléfono a la residencia del director general de la empresa solicitando su dirección postal. En respuesta a la amenaza de boicot, que podría afectar negativamente a sus intereses comerciales, la empresa obtuvo un requerimiento judicial por el que se prohibía formalmente al Sr. Shanto la realización de esa campaña ilícita de boicot. Sin embargo, y a pesar del requerimiento dictado contra el Sr. Shanto en agosto de 2011, este último escribió una carta con fecha de 31 de octubre de 2011 dirigida al director general de una empresa productora de fideos preparados deshidratados, de la que Chue Wing & Co. Ltd. es distribuidor principal, informándole de la decisión del sindicato de emprender una campaña pública a escala local de boicot de los productos de la empresa.

- 717.** En cuanto a la supuesta prohibición de celebrar reuniones sindicales en los locales de la empresa, el director general declaró ante el ERT que no tenía ninguna intención de impedir injustificadamente el acceso del Sr. Shanto al comedor de los trabajadores para celebrar reuniones sindicales con sus miembros, siempre que el Sr. Shanto accediera, de conformidad con la política de visitas de la empresa, a firmar y llevar la acreditación de visitante mientras estuviera en las instalaciones de la empresa y devolver la acreditación a la recepción al salir de ésta. Habida cuenta de que el vicepresidente del ERT informó al Sr. Shanto que tendría calidad de visitante mientras estuviera en los locales del empleador, este último retiró la denuncia que había presentado ante ese Tribunal. Por consiguiente, la empresa da el asunto por zanjado.
- 718.** En lo referente a los dispositivos de vigilancia denunciados por la organización querellante, la empresa admite que, por motivos de seguridad, se han instalado 24 cámaras de vigilancia, incluida una en el comedor de los trabajadores. En el comedor se encuentran las taquillas de los trabajadores y un frigorífico donde pueden guardar su comida, y por consiguiente hace falta una vigilancia permanente. Además, los trabajadores disponen de vestuarios en los que no hay ninguna cámara de vigilancia. La dirección afirma que se han tomado disposiciones para ofrecer un espacio cubierto en los locales de la empresa que pueda albergar las reuniones tanto del sindicato como de la dirección. Este espacio también se utilizaría para las reuniones de la dirección con los trabajadores.
- 719.** Por último, y en referencia a la comunicación de la afiliación sindical a la dirección, la empresa explica que la dirección siempre había tenido en cuenta las quejas planteadas por los trabajadores, con independencia de que fueran o no miembros del sindicato. Sin embargo, según la empresa, el Sr. Shanto malinterpretó la buena disposición de la dirección a resolver las quejas de los trabajadores, y durante una reunión celebrada ante la Comisión de Conciliación y Mediación (CCM) el 18 de mayo de 2011 denunció que la dirección estaba negociando las condiciones de empleo directamente con los trabajadores que eran miembros del sindicato. A consecuencia de ello, la Comisión advirtió a la dirección que debería negociar las cuestiones relativas a los miembros del sindicato directamente con el sindicato. Por consiguiente, cuando un trabajador acude a la dirección, se le pregunta si está afiliado al sindicato con miras a ceñirse al dictamen de la CCM.

C. Conclusiones del Comité

- 720.** *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega prácticas antisindicales por parte de la empresa Chue Wing & Co. Ltd. (ABC Foods), una empresa privada que se dedica al comercio de diversos productos alimentarios para el mercado local y la exportación, contra su organización afiliada, el Sindicato de Trabajadores de los Establecimientos Privados (STEP). El Comité toma nota de que, según los alegatos, las*

prácticas antisindicales contra el STEP, que está reconocido por dicha empresa desde hace más de 18 años, empezaron en diciembre de 2010, a raíz del nombramiento externo de un nuevo director general y un nuevo jefe de ventas en la empresa.

- 721.** *El Comité toma nota de que, según la organización querellante, entre las prácticas antisindicales de la dirección figuran la intimidación de trabajadores para que se retiren del sindicato mediante la firma de una carta de renuncia preparada por la empresa, una campaña antisindical a través de un artículo de prensa colocado en el tablón de anuncios de la empresa situado en el comedor de los trabajadores, la prohibición de celebrar reuniones sindicales en el comedor de los trabajadores, lo que llevó al sindicato a denunciar a la empresa ante el Tribunal de Relaciones Laborales (ERT), un dispositivo de vigilancia del comedor de los trabajadores mediante la instalación de cámaras de seguridad en las instalaciones de la empresa, y la negativa de la dirección a prestar asistencia a los miembros del sindicato sobre cuestiones relativas a las condiciones de trabajo.*
- 722.** *En lo que atañe a la supuesta intimidación de trabajadores para que se retiren del sindicato mediante la firma de una carta de renuncia preparada por la empresa, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que la empresa negó haber intimidado a ningún miembro del sindicato para que se retirara del STEP. El Gobierno también indicó que en la investigación llevada a cabo por funcionarios del Ministerio de Trabajo se puso de relieve que ninguno de los antiguos miembros del sindicato había sido coaccionado para que se retirara del sindicato. Sin embargo, puesto que se demostró que el jefe de ventas reconoció haber ayudado a un miembro del sindicato, a petición del interesado, a redactar su carta de renuncia, el Gobierno señaló que había amonestado a la dirección en relación con lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales en materia de los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad sindical y la protección de los sindicatos frente a los actos de injerencia. El Comité toma nota de esta información y considera oportuno recordar el artículo 2 del Convenio núm. 98, en el que se prevé que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración. El Comité considera que actos como la redacción por parte de la dirección de una carta de renuncia sindical constituyen una injerencia grave en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y espera firmemente que el Gobierno se asegure que la empresa cumpla este principio en el futuro.*
- 723.** *En lo relativo a la campaña antisindical, el Comité observa que la dirección reconoció en su declaración haber colgado en el tablón de anuncios del comedor de los trabajadores copias de artículos de prensa relativos a la rueda de prensa realizada por el representante del STEP, con objeto de que todos sus empleados conocieran la campaña de boicot iniciada por el sindicato. La dirección afirma que lo que pretendía era atraer la atención de los trabajadores sobre las actuaciones del sindicato, que habían dado lugar al cierre de una empresa. Además, el Comité toma nota de que, a petición del Ministerio de Trabajo, la dirección había retirado esos artículos del tablón de anuncios y se daba el asunto por zanjado.*
- 724.** *El Comité toma nota de que, en respuesta a la alegación relativa a la prohibición de celebrar reuniones sindicales, el Gobierno aduce que el conflicto se produjo porque la dirección pidió al representante del STEP — el Sr. Shanto — que llevara una acreditación de visitante cuando se dispusiera a celebrar una reunión en las instalaciones de la empresa. Según la dirección, el Sr. Shanto se negó a llevar la acreditación de visitante y el sindicato remitió el asunto al ERT. No obstante, dado que el Tribunal resolvió que el Sr. Shanto debía llevar una acreditación de visitante para acceder al lugar de trabajo, el sindicato retiró la denuncia. A este respecto, el Comité desea recordar que los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares*

de trabajo de la empresa, cuando ello sea necesario, para permitirles desempeñar sus funciones de representación. Además, los representantes sindicales que no están empleados en la empresa pero cuyo sindicato tiene miembros empleados en ella, deberían gozar del derecho de acceso a la empresa. El otorgamiento de dichas facilidades no debería afectar el funcionamiento eficaz de la empresa [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 1104 y 1105]. El Comité toma nota de que, desde entonces, el Sr. Shanto se reunió en varias ocasiones con miembros del sindicato en las instalaciones de la empresa. En esas circunstancias, el Comité no proseguirá el examen de esta alegación.

725. En cuanto a los dispositivos de vigilancia denunciados por la organización querellante, el Comité toma nota de que la empresa adujo que tuvo que invertir en la instalación de varias cámaras de vigilancia en diversos lugares, incluido el comedor de los trabajadores, por motivos de seguridad. La empresa añadió que en el comedor se encuentran las taquillas de los trabajadores y un frigorífico donde éstos guardan su comida, y por consiguiente necesita una vigilancia permanente. Por lo tanto, la empresa mantuvo esas medidas. Ahora bien, la empresa afirmó que los trabajadores disponen de vestuarios en los que no hay ninguna cámara de vigilancia. La empresa afirmó también que se habían tomado disposiciones para ofrecer un espacio cubierto en los locales de la empresa que pudiera albergar las reuniones del sindicato. Este espacio también se utilizaría para las reuniones de la dirección con los trabajadores. Si bien toma nota de los motivos de seguridad invocados, el Comité recuerda no obstante que el derecho a organizar reuniones sindicales es un aspecto fundamental de los derechos sindicales. Es posible que el mantenimiento de cámaras de vigilancia en las salas reservadas para las reuniones sindicales produzca un efecto intimidatorio en los órganos y miembros del sindicato, y podría dar lugar a una injerencia del empleador que sería contraria al principio de la libertad sindical en lo relativo a las reuniones sindicales. El Comité espera que el Gobierno garantice que el nuevo espacio cubierto al que alude la empresa para albergar las futuras reuniones del sindicato estará exento de cámaras de vigilancia.
726. Por último, en lo relativo a la supuesta negativa de la dirección a prestar asistencia a los trabajadores que son miembros del sindicato, el Comité toma nota de la explicación de la empresa, según la cual el representante del STEP malinterpretó la buena disposición de la dirección a resolver las quejas de los trabajadores, y durante una reunión celebrada ante la Comisión de Conciliación y Mediación (CCM) en mayo de 2011 denunció que la dirección estaba negociando las condiciones de empleo directamente con los trabajadores que eran miembros del sindicato. A consecuencia de ello, la Comisión advirtió a la empresa que debería negociar las cuestiones relativas a los miembros del sindicato directamente con el sindicato. Por consiguiente, cuando un trabajador acude ahora a la dirección, se le pregunta si está afiliado al sindicato con miras a ceñirse al dictamen de la CCM. Si bien toma nota de la explicación de la empresa, el Comité considera que el hecho de que la dirección pida a sus empleados que declaren si están o no afiliados a un sindicato, incluso si ello no tuviera por objeto interferir en el ejercicio de los derechos sindicales, se puede considerar en toda lógica como una injerencia y una intimidación a los miembros del sindicato. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que vuelva a examinar esta cuestión con el STEP y la empresa a fin de llegar a una solución satisfactoria para ambas partes, en la que se garantice que ningún trabajador se vea perjudicado o intimidado en su empleo por motivo de su afiliación sindical.
727. Como observación general, el Comité lamenta tomar nota de que este caso se refiere a diversas alegaciones de vulneración del principio de la libertad sindical por parte de la empresa, pero aprecia la celeridad con la que el Gobierno ha tomado medidas para enmendar la situación. Si bien destaca la intervención del Gobierno con objeto de resolver las cuestiones planteadas por la Federación de Trabajadores Unidos (FTU) a través de diversas reuniones tripartitas celebradas ante la División de Conciliación y Mediación del

Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, el Comité espera firmemente que el cumplimiento de los principios de la libertad sindical que se recuerdan en este caso permitirá establecer relaciones laborales constructivas y armoniosas entre la empresa y el STEP en el futuro.

Recomendación del Comité

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

Si bien destaca la intervención del Gobierno con objeto de resolver las cuestiones planteadas por la Federación de Trabajadores Unidos (FTU) a través de diversas reuniones tripartitas celebradas ante la División de Conciliación y Mediación del Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, el Comité espera firmemente que el cumplimiento de los principios de la libertad sindical que se recuerdan en este caso permitirá establecer relaciones laborales constructivas y armoniosas entre la empresa Chue Wing & Co. Ltd. y el STEP en el futuro.

CASO NÚM. 2694

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de México
presentada por
la Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)
apoyada por**

- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**
- **el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM)**
- **el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCA)**
- **el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y**
- **el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)**

Alegatos: cuestionamiento global del sistema de relaciones laborales como consecuencia de la práctica enormemente extendida de los contratos colectivos de protección patronal

729. La queja objeto del presente caso fue examinada por el Comité en su reunión de marzo de 2011, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 359.º informe, párrafos 727 a 903, aprobado por el Consejo de Administración en su 310.ª reunión (marzo de 2011)].

730. El Gobierno presentó nuevas observaciones por comunicaciones de fechas 9 de noviembre de 2011 y 6 de marzo de 2012.

A. Examen anterior del caso

731. En su anterior examen del caso, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 359.º informe, párrafo 903]:

- a) el Comité invita al Gobierno a que tome medidas para iniciar un diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores (incluidas las cinco querellantes) y las organizaciones de empleadores, sobre la aplicación de la legislación laboral y sindical, a fin de examinar las cuestiones planteadas en la queja. Este proceso de diálogo debería incluir: 1) las cuestiones relativas a las cláusulas de seguridad sindical «de exclusión» declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja, 2) las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente, y 3) la alegada falta de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos. El Comité pide al Gobierno que le informe de las reuniones mantenidas y de los resultados de este diálogo, y
- b) el Comité pide además al Gobierno que responda específicamente a los alegatos y ejemplos de las organizaciones querellantes relativos: 1) a las personalidades públicas incluidas autoridades públicas, que se han pronunciado sobre la realidad de los contratos colectivos de protección laboral y al alto número de estos contratos colectivos, y 2) a los casos específicos de empresas mencionadas en los párrafos 796 a 799, incluidos los casos de funcionamiento deficiente o parcial de las juntas de conciliación y arbitraje en relación con el ejercicio de los distintos derechos sindicales del sindicato STRACC.

732. Se reproducen a continuación los párrafos 796 a 799 del 359.º informe del Comité mencionados en la recomendación b), 2):

796. La FITIM actualiza los hechos de tres de los casos mencionados en su queja inicial de febrero de 2009.

797. En cuanto a la Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros (UNTYPP), registro sindical, la FITIM señala lo siguiente:

- 18 de marzo de 2008, se constituye la UNTYPP en asamblea en la cual se aprueban sus estatutos y elige el comité ejecutivo.
- 29 de abril de 2008, la UNTYPP solicita su registro ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), para cumplir con la Ley Federal del Trabajo exhibe: convocatoria y acta de asamblea constitutiva del sindicato en la cual se expresa la voluntad de los trabajadores asistentes a formar parte de la misma y solicitar su registro; padrón de socios con 260 afiliados, estatutos debidamente autorizados, 260 fichas de afiliación y documentales que los acreditaban como trabajadores de PEMEX.
- 6 de junio de 2008, STPS requiere a la UNTYPP, entre otras cosas, modificar su estatuto y exhibir el acta de asamblea en la cual se modificó; demostrar la existencia de PEMEX, y que los afiliados son trabajadores de esa empresa.
- 11 de junio de 2008, es despedido por su activismo sindical Oscar del Cueto Charles, Secretario de Relaciones y Difusión de la UNTYPP.
- 21 de agosto de 2008, la STPS por segunda vez requiere a la UNTYPP, entre otras cosas, modificar el estatuto y exhibir acta de la asamblea donde se realizó el cambio, eliminar del padrón de agremiados a los trabajadores que no exhibieron documentos originales que demostrara que son trabajadores de PEMEX.
- 21 de agosto de 2008, Didier Marquina Cárdenas, secretario general de la UNTYPP es citado por el Sr. Marco Antonio Murillo Soberanis, subdirector corporativo de recursos humanos de PEMEX, en sus oficinas de la Ciudad de México, y se le presiona para que retire la solicitud de registro sindical, bajo amenazas de que pensara en su futuro y el de sus hijos.

- 16 de octubre de 2008, la STPS por tercera vez requiere a la UNTYPP, demostrar la voluntad de cada afiliado de pertenecer al sindicato, modificar el estatuto y exhibir el acta de la asamblea en la cual se realizan los cambios, quitar más afiliados.
- 14 de noviembre de 2008, PEMEX despide a 14 miembros del comité ejecutivo y más de 40 dirigentes y afiliados a la UNTYPP son desalojados con violencia de sus centros de trabajo por personal de seguridad de esa empresa y despojados de sus pertenencias personales.
- 18 de noviembre de 2008, la UNTYPP requiere a la STPS otorgue el registro sindical al haberse cumplido con todos los requisitos previstos en la LFT y habiendo transcurrido más de 60 días sin que dicte resolución al respecto.
- 19 de noviembre de 2008, la STPS responde a la petición de fecha 18 de noviembre de 2008 a la UNTYPP señalando que no procede el registro solicitado porque ha respondido con diversas observaciones y el registro está en estudio.
- 19 de noviembre de 2008, fallece el padre de Felipe Jaime Valencia Galindo, miembro del comité ejecutivo de la UNTYPP, al negársele atención médica de urgencia en hospital de PEMEX porque su hijo es miembro de la UNTYPP.
- 20 de noviembre de 2008, PEMEX cita a varios despedidos, les ofrece la reinstalación a cambio de renunciar a la UNTYPP, varios de ellos con urgente necesidad de atención médica firman carta de renuncia a la UNTYPP.
- 25 de noviembre de 2008, la UNTYPP requiere a la STPS otorgue el registro a la organización sindical al haberse cumplido con todos los requisitos para ello establecidos en la LFT, y transcurridos más de 60 días sin que dicte resolución al respecto y transcurridos tres días después de la solicitud en tal sentido sin emitir resolución de la misma, acorde con el artículo 366 de la LFT.
- 27 de noviembre de 2008, la STPS requiere a la UNTYPP aclare qué tipo de sindicato es, de empresa o gremial.
- 27 y 28 de noviembre de 2008, PEMEX implementa un operativo de amenazas en los centros de trabajo para forzar a los afiliados a la UNTYPP activos que renuncien a la misma, y que de no hacerlo, quedarían fuera de la empresa.
- 27 de noviembre de 2008, la STPS informa a la UNTYPP que solicitó a PEMEX informe de las funciones de los afiliados a la UNTYPP y confirmar los datos proporcionados por los mismos en el padrón de socios.
- 1.º de diciembre de 2008, la UNTYPP responde a la observación de la STPS de 27 de noviembre de 2008, y requiere se otorgue el registro acorde con lo previsto en el artículo 366 de la ley en la materia.
- PEMEX arrecia la violencia contra los agremiados a la UNTYPP, las amenazas veladas o directas personales y familiares se incrementan, se cancelan servicios médicos a los agremiados chantajeando con proporcionarlos sólo si renuncian al sindicato, jubilaciones forzadas.
- 23 de diciembre de 2009, la STPS niega el registro a la UNTYPP por supuesto incumplimiento de requisitos previstos en la Ley Federal del Trabajo, entre ellos, el número de agremiados es menor de 20.
- En respuesta a la negativa de registro, diversos agremiados ratifican ante la STPS su pertenencia a la UNTYPP, demostrando que eran más de 20.
- 12 de enero de 2009, se promueve demanda por despido injustificado de agremiados y miembros del comité ejecutivo, originado por organizarse sindicalmente.
- 15 de enero de 2009, la UNTYPP promueve amparo contra la resolución de negativa de registro dictada por la Dirección General de Registro de Asociaciones.
- 2 de julio de 2009, en respuesta al amparo promovido por la UNTYPP, la Jueza Primera de Distrito en Materia de Trabajo resuelve que es procedente el registro, al

cumplirse con los requisitos previstos en la LFT y ordena a la STPS registrar a la UNTYPP.

- 16 de julio de 2009, la STPS impugna la resolución que ordena registrar a la UNTYPP.
- 30 de noviembre de 2009, el 14.º Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, resuelve y confirma que se debe otorgar el registro sindical a la UNTYPP.
- 21 de diciembre, la STPS entrega el registro sindical a la UNTYPP y toma nota del comité ejecutivo nacional por el período comprendido del 18 de marzo de 2008 al 17 de marzo de 2012.
- 23 de diciembre de 2009, afiliados a la UNTYPP y representantes sindicales comienzan a recibir llamadas telefónicas en las cuales los amenazan de despido y afectación a su integridad, en caso de no renunciar al sindicato.
- 30 de diciembre de 2009, la UNTYPP solicita a PEMEX una reunión para iniciar relaciones formales.
- Enero de 2010, la UNTYPP inicia una campaña de afiliación al sindicato, visitando centros de trabajo en todo el país.
- En respuesta a la campaña de afiliación a la UNTYPP, la empresa por conducto de su personal de seguridad y directivos amenazan con despedir a los trabajadores que asistan a las reuniones de la UNTYPP. Representantes sindicales son amenazados en su integridad física personal y familiar, son vigilados y seguidos por personas extrañas en vehículos.
- Enero de 2010, directivos de cada centro de trabajo llaman a sus oficinas uno por uno a los afiliados a la UNTYPP, son retenidos por personal de seguridad por largo tiempo mientras son amenazados de despido en caso de no renunciar al sindicato, les exigen la firma de dos cartas supuestamente personales pero que tenían el mismo formato y nombraban a un mismo abogado para realizar los trámites mencionados en ellas. La primera carta era una renuncia al sindicato y la segunda, una solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de disolución de la UNTYPP. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibió estos documentos y abrió los expediente núms. 1/2010 a 55/2010 en la Junta Especial número Doce de la Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 18 de enero de 2010, aproximadamente 200 trabajadores afiliados a la UNTYPP son obligados por personal de la gerencia de recursos humanos de PEMEX, apoyados con personal de seguridad, con amenazas de despido, a firmar la renuncia al sindicato y solicitud de disolución del sindicato. Se despide a 13 afiliados y dirigentes sindicales.
- 28 de enero de 2010, Erasto Luis de la Cruz, secretario de trabajo del comité ejecutivo y cinco integrantes del comité ejecutivo seccional de la Refinería «Antonio Dovalí Jaime» son amenazados de despido por el gerente y subgerente de recursos humanos de esa refinería, por negarse a firmar cartas de renuncia al sindicato.
- 15 de febrero de 2010, debido a su negativa a firmar cartas de renuncia al sindicato, son despedidos Erasto Luis de la Cruz, secretario de trabajo del comité ejecutivo y cinco integrantes del comité ejecutivo seccional de la Refinería «Antonio Dovalí Jaime».
- Marzo y abril de 2010, se desató una fuerte embestida contra nuestros afiliados y asesores, particularmente contra el secretario general, con llamadas reiteradas a su número celular amenazando su integridad física y la de su familia.
- Abril de 2010, organizaciones sindicales inician una campaña de apoyo a los compañeros del sindicato con cartas al Gobierno mexicano para que se detengan las amenazas y agresiones contra ellos y reclamando su reinstalación.
- Mayo de 2010, PEMEX llama a los miembros del comité ejecutivo a supuestas negociaciones y les pide que detenga la campaña de cartas y ofrece la reinstalación de algunos miembros.

- Finales de mayo de 2010, el comité ejecutivo acepta detener la campaña en defensa del sindicato a cambio de que el Gobierno y PEMEX acabe con la represión contra los afiliados y trabajadores.
 - Junio de 2010, se detiene la represión contra los afiliados y trabajadores. Han continuado las pláticas entre PEMEX y el sindicato.
 - 16 de julio 2010, son reinstalados Didier Marquina Cárdenas y Francisco Ríos Piñeyro, secretario general y secretario de organización, respectivamente; sin embargo, los mantienen congelados en sus lugares de trabajo.
- 798.** En cuanto al caso del Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (STRACC) (titularidad), la FITIM señala los hechos siguientes:
- 9 de enero de 2003, el STRACC presentó demanda de titularidad y solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (JCADF) conserve en secreto los datos de los trabajadores afiliados al STRACC, información que se debe entregar en sobre cerrado.
 - Febrero de 2003, son despedidos dirigentes del movimiento en el centro de trabajo, siendo identificados al violarse el sobre que contenía sus datos personales.
 - No se celebran audiencias, toda vez que la JCADF no notificó al sindicato demandado y a la empresa o lo realiza irregularmente, además son presentadas otras demandas de titularidad, finalmente se señala el 20 de agosto de 2003 para recuento.
 - 20 de agosto de 2003, dos horas antes de llevarse a cabo el recuento la JCADF lo suspende, atendiendo la petición formulada por uno de los sindicatos (de la central CTC) que también demandaron la titularidad. Debido a esta artimaña son identificados los trabajadores afiliados al STRACC.
 - Identificados los afiliados al STRACC, la empresa despidió a tres dirigentes más e intensifica las amenazas y violencia contra los trabajadores.
 - 10 de noviembre de 2003, en audiencia, se solicita se señale fecha de recuento; se presenta otro sindicato reclamando también la titularidad: Acuden grupos de golpeadores que hostigan a miembros del STRACC para que desistan de la demanda. La JCADF no señala fecha de recuento y a pesar de que es testigo de las agresiones y teniendo los medios legales para evitarlo no realiza acción alguna.
 - 8 de diciembre de 2003, la JCADF admite la demanda de titularidad del sindicato que se presentó en la audiencia el 10 de noviembre 2003.
 - Se cita a diversas audiencias, y más sindicatos presentan demanda de titularidad que son admitidas invariablemente por la JCADF, por lo que no se puede celebrar recuento hasta que se desahoguen las audiencias de cada demanda acumulada.
 - La JCA continúa señalando fechas para audiencias que no se celebran por falta de notificación a los sindicatos acumulados o errores dolosos en los acuerdos de la JCADF.
 - 18 de noviembre de 2005, la JCADF señala esta fecha para recuento en las instalaciones de la empresa, no se puede celebrar porque alrededor de la misma hay golpeadores que no permiten el ingreso al funcionario de la JCADF y a los representantes del STRACC, las agresiones y amenazas son la constante y un grupo de trabajadores son secuestrados por la empresa para evitar que votaran.
 - La JCA, a pesar de contar con los mecanismos legales para notificar al sindicato demandado y la reiterada solicitud de la representación del STRACC de utilizarlos, no lo ha realizado; los sindicatos que han demandado también la titularidad son de la CTM, CROM y CTC con representantes en la JLCADF.
 - 15 de enero de 2009 se celebra audiencia del expediente del STRACC y se señala fecha de recuento para el 22 de enero de 2009.
 - 22 de enero de 2009, se celebra recuento y la JCADF utiliza como listado para votación el proporcionado por la empresa sin verificarlo, como señala la ley; en

ella aparecen personas que no trabajan para la gasolinera; el recuento se desarrolla en medio de agresiones de golpeadores sin que la JCADF actúe para evitarlo. A pesar de todo, el STRACC gana el recuento.

- Finales de 2009, la JCA emite la resolución definitiva que reconoce al STRACC como titular del contrato colectivo de trabajo.
- 2010, la empresa Nivel Superior se niega a reinstalar a los trabajadores despedidos.

799. En cuanto al caso Johnson Controls, Puebla, la FITIM se refiere a los hechos siguientes:

- Segundo semestre de 2005 y casi todo 2006, se incremento unilateralmente la jornada laboral en el área de costura a 12 horas por turno, se disminuyo el aguinaldo y pago de utilidades, sustituyéndolo por un bono de menor valor económico.
- Ante los sistemáticos abusos y violaciones a sus derechos, los trabajadores se organizan en una coalición que confronta al sindicato de protección reclamando mejores condiciones de trabajo, participación en la negociación del contrato colectivo y salarial y participación en elección de sus representantes.
- Mayo de 2007, acorde con la Ley Federal del Trabajo correspondía la revisión del contrato colectivo de trabajo firmado con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria en General, Similares y Conexos, y de los salarios.
- 4 junio de 2007, la coalición de trabajadores reclama al sindicato de protección por sólo realizar revisión salarial y no contractual y le exige copia del contrato colectivo para conocerlo; el sindicato responde que acuda por ella a las oficinas del mismo.
- Junio de 2007, debido a la creciente inconformidad expresada por la coalición de trabajadores, el sindicato inicia una campaña de acoso contra todo trabajador/a que mostrara desacuerdo, hostigando y vigilando en las líneas de producción y pueblos.
- Junio de 2007, son despedidos siete miembros de la coalición de trabajadores, por aplicación de la cláusula de exclusión. Los trabajadores presentaron demanda por despido injustificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 26 y 27 de octubre de 2007, 150 trabajadores son despedidos sin defensa o gestión alguna por parte del sindicato de protección a los trabajadores afectados, para una liquidación legal.
- Agosto de 2008, después de un proceso de vigilancia a la coalición de trabajadores por parte del sindicato y la empresa, se despide a 15 dirigentes.
- Junio de 2008, son despedidos 50 trabajadores. La empresa dice que el motivo es que «se estaban educando».
- Las agresiones físicas directas y amenazas han sido sistemáticas contra los trabajadores, dirigentes y organizadores.
- La empresa y el sindicato se han negado a dar copia del contrato colectivo a los trabajadores y, a quienes lo solicitan, son despedidos. Todo proceso organizativo detectado ha sido eliminado con el despido de los líderes.
- Johnson Controls contrata a los trabajadores a través de diferentes empresas de outsourcing, cada una ellas con su respectivo sindicato y con su contrato colectivo de protección.
- Derivado de la lentitud y los riesgos que conlleva solicitar un registro sindical, la coalición de trabajadores decidió promover una titularidad que está pendiente de ser presentada.
- 2010, trabajadores y dirigentes de Johnson Controls y de la coalición son agredidos y amenazados por hombres asociados con el sindicato de protección de la empresa.
- 29 de mayo de 2010, la coalición y los trabajadores de la planta de Johnson Controls (área Resurrección) Puebla, reclaman el derecho de formar su propia sección sindical afiliándose a un sindicato nacional democrático. Llevaron tres días

de huelga antes de negociar un acuerdo con la empresa y las autoridades regionales.

B. Respuesta del Gobierno

733. En su comunicación de 9 de noviembre de 2011, el Gobierno declara con relación a las recomendaciones del Comité, en marzo de 2011, que está llevando a cabo esfuerzos significativos para dar cumplimiento a dichas recomendaciones, a través de la instalación de una mesa de diálogo con trabajadores y empleadores, además de continuar con la compilación de la información correspondiente, la misma que será remitida en breve.
734. En su comunicación de fecha 6 de marzo de 2012, el Gobierno declara, refiriéndose a la recomendación a) del 359.º informe del Comité sobre el caso núm. 2694 que la promoción y consolidación del diálogo con los factores de la producción es una constante para el Gobierno de México, ya que constituye uno de los objetivos principales que guían las políticas y acciones en materia laboral. En este sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) promueve el diálogo continuo con los sectores productivos del país a fin de intercambiar puntos de vista sobre diversos temas de interés. Particularmente, en el caso de las organizaciones querellantes existe un diálogo respetuoso, especialmente con la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), el cual se ha visto reforzado a partir de abril de 2011, cuando se estableció una mesa de diálogo específica que ha sesionado de manera continua. En este ámbito, han participado diversos sindicatos agremiados a esta organización, como son: el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA), y la Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros (UNTyPP), entre otras organizaciones.
735. El Gobierno indica que en estas reuniones en las cuales se han abordado temas relacionados con la presente queja, la libertad sindical y los procedimientos ante las juntas de conciliación y arbitraje, han contado con la participación de funcionarios del más alto nivel de la STPS, ejemplo de ello es que, el pasado 13 de febrero de 2012, la nueva titular de la dependencia, Licenciada Rosalinda Vélez Juárez, sostuvo una reunión de trabajo con la presidencia colegiada de la UNT, presidida por el diputado federal Sr. Francisco Hernández Juárez; el capitán Sr. Fernando Perfecto y el Sr. Agustín Rodríguez, dirigentes del STRM, ASPA y STUNAM, respectivamente. En este sentido, el subsecretario del trabajo de la STPS ha sostenido tres reuniones de trabajo (18 de enero, 3 de febrero y 2 de marzo, de 2012) con los Sres. Sergio Beltrán Reyes, secretario del interior, exterior y actas; Javier Zúñiga García, secretario del trabajo; José Barajas Prado, secretario tesorero, y Juan Linares Montúfar, secretario de asuntos políticos, todos ellos integrantes del comité ejecutivo nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, con la finalidad de intercambiar diversos temas que se encuentran relacionados con la queja. De igual manera se han realizado gestiones para reunirse con el Sr. Benedicto Martínez Orozco, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares, quien también funge como coordinador nacional del Frente Auténtico de Trabajadores (FAT), la cual ha quedado confirmada para el próximo 14 de marzo de 2012.
736. El Gobierno añade que inclusive este diálogo se ha extendido a organizaciones sindicales internacionales. Es así que el 21 de octubre de 2011, el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Javier Lozano Alarcón recibió en sus oficinas a representantes de la Federación Sindical Internacional UNI Global Union, cuya delegación estuvo encabezada por el Sr. Philip Jennings, secretario general del UNI Global Union; Sr. Larry Cohen, presidente del Communications Workers of America de EUA; Sra. Barb Dolan, vicepresidenta de administración del Communications, Energy and paperworkers Union del Canadá, Sr. Marcus Courtney, jefe del departamento de telecomunicaciones de

UNI Global Union, así como el Sr. Francisco Hernández Juárez, secretario general del STRM, quien es también presidente colegiado de la UNT. En la reunión, se intercambiaron inquietudes de los sindicatos internacionales y puntos de vista sobre temas laborales globales y nacionales. Como resultado del diálogo constructivo que se tuvo con la organización internacional, el Sr. Philip Jennings, invitó al Licenciado Lozano a inaugurar la asamblea general de la UNI MEI (Global Union), que se celebró en la ciudad de México, el 28 de noviembre de 2011, en la que destacó que es posible armonizar la competitividad de la economía y crear empleos con pleno respeto al trabajo decente.

737. En cuanto a la recomendación *b*), del Comité sobre el presente caso («... el Comité pide además al Gobierno que responda específicamente a los alegatos y ejemplos de las organizaciones querellantes relativos: 1) a las personalidades públicas incluidas autoridades públicas, que se han pronunciado sobre la realidad de los contratos colectivos de protección laboral (*sic*) y al alto número de estos contratos colectivos, y 2) a los casos específicos de empresas mencionadas en los párrafos 796 a 799, incluidos los casos de funcionamiento deficiente o parcial de las juntas de conciliación y arbitraje en relación con el ejercicio de los distintos derechos sindicales del sindicato STRACC.), el Gobierno transcribe los párrafos conducentes de las declaraciones pronunciadas por el Licenciado Javier Lozano Alarcón:

- El 23 de enero de 2009, el Licenciado Javier Lozano Alarcón, al clausurar la asamblea general conmemorativa del Día de la Emancipación del Piloto Aviador Mexicano, celebrada por la ASPA, declaró entre otras cosas, lo siguiente:

Yo comparto en muy buena medida casi todas las expresiones, los comentarios, los conceptos que acaba de pronunciar su secretario general Dennis Lazarus, y por eso es tan importante que si a todos nos preocupa la subcontratación, el outsourcing, la simulación, los sindicatos blancos, los contratos de protección: *si tanto nos preocupan esas cosas vamos a entrarle juntos, y es algo que podemos y debemos hacer todos los días.*

También felicito a la ASPA porque de verdad ha sabido enfrentar la competencia en el sector, es una competencia bárbara, primero la crisis generada de las torres gemelas en 2001, y luego en los últimos años la apertura de las líneas de bajo costo, y como decía Dennis, no necesariamente en condiciones laborales del todo equitativas, porque ahí estamos viendo que los *contratos de protección, sindicatos blancos a veces la simulación, es característica, y en este país no nos podemos dar el lujo de que en aras de abatir costos se pase por encima de los derechos de los trabajadores e incluso se simulen instrumentos legales cual si fueran verdaderamente en cumplimiento de una ley, por eso insisto en la transparencia, por eso insisto en la importancia de que todos sepamos cuáles son los sindicatos, cuáles son sus contratos colectivos, cuáles son los comités ejecutivos y que entonces podamos todos señalarlos y ponerle un remedio, y por lo mismo tenemos que actualizar la legislación, porque es una legislación que desafortunadamente no tenía previsto todo este escenario y lo tenemos nosotros que abordar de manera muy responsable.*

Al respecto el Gobierno señala que el hecho de hacer referencia a los contratos colectivos de protección patronal, no supone su reconocimiento, ni su legalidad. Por el contrario, el entonces titular de la STPS manifestó que a la sociedad en general le preocupa que se presenten casos de simulación de relaciones de trabajo o de sindicatos integrados a modo, en virtud de que estas figuras no respetan los derechos de los trabajadores e inciden negativamente en su esfera jurídica. Por este motivo, invitó a las organizaciones sindicales para trabajar unidos y así erradicar tales figuras que causan perjuicio a los trabajadores.

- El 4 de agosto de 2009, el Licenciado Lozano Alarcón presidió la asamblea general del gremio de pilotos aviadores, en la que expresó:

Asimismo, el Licenciado Javier Lozano rechazó prácticas en las que ciertas empresas pretenden imponer contratos llamados «de protección», que en muchos casos han revelado

infracciones graves a la Ley Federal del Trabajo, por lo cual *las empresas que han pretendido simular las condiciones de trabajo que exige la normatividad vigente, han sido sancionadas con el rigor que permite la ley.*

El Gobierno señala que el Licenciado Lozano Alarcón se refirió a la práctica en que incurrían algunas empresas, al imponer contratos colectivos ajenos a los intereses de los trabajadores, pues firman con organizaciones sindicales ficticias que no representan a los trabajadores, en virtud de que algunas sólo existen en el papel, pero no en la realidad. Además, indicó que esta práctica es rechazada y está fuera del marco de la ley. En los casos en que han sido detectadas y plenamente acreditadas estas prácticas, se han aplicado las sanciones correspondientes.

- El 25 de marzo de 2010, durante la entrevista realizada por el conductor Sr. Carlos Puig, de W Radio, el Licenciado Lozano Alarcón señaló:

Precisamente para los contratos de protección, que yo estoy totalmente en contra de que existan tanto sindicatos blancos como contratos de protección, el antídoto se llama transparencia, que los propios trabajadores conozcan los contratos colectivos que estén en Internet, que puedan ellos elegir libremente sus directivas por voto libre, directo y secreto, que se puedan cambiar de sindicatos sin que los corran de la empresa por la Cláusula de Exclusión por Separación, y todo eso está planteando la iniciativa de mi partido, es una iniciativa de reforma laboral, precisamente para atajar, para poder subsanar muchas de estas deficiencias que tenemos, desafortunadamente, en nuestro marco jurídico.

El Gobierno precisa que lo anterior coincide con lo señalado por el Licenciado Lozano Alarcón y que fue asentado en la nota periodística publicada por el diario *El Universal* el 5 de mayo de 2008, en la cual se indicó lo siguiente: «Por otra parte, el titular de la STPS consideró que *el mejor antídoto para que no existan contratos de protección es la transparencia y la información*».

El Gobierno subraya que de lo declarado por el Licenciado Lozano Alarcón, se destaca que si los trabajadores están informados de sus derechos, de las organizaciones sindicales registradas y de los contratos colectivos vigentes, entonces podrán tomar mejores decisiones y en su caso, acudir a las autoridades competentes a exigir sus derechos tanto individuales, como colectivos. En este sentido, el entonces titular de la STPS enfatizó que el antídoto a estas simulaciones es la transparencia, es por ello que desde el inicio de la presente administración tomó la decisión de considerar pública la información de los registros sindicales en poder de la STPS, así como la relativa a la contratación colectiva que se encuentra depositada ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), en el marco de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, lo que excluye los datos personales de los trabajadores. Por eso, prosigue el Gobierno, a partir del 1.º de enero de 2008, se puso a disposición de los trabajadores y del público en general, en la página de Internet de la STPS (http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp), la información del 100 por ciento de las tomas de nota de los comités ejecutivos, estatutos y padrones de sindicatos, así como los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contrato ley y reglamentos interiores de trabajo de jurisdicción federal. Con esta medida, en caso de que en algún centro de trabajo hubiera un contrato colectivo celebrado con un sindicato del que no tengan conocimiento los trabajadores, ahora tienen la posibilidad de saber el sindicato al que pertenecen y el nombre de su secretario general, así como obtener una copia de su contrato. De esta manera, tiene plena conciencia de sus derechos y obligaciones para así poder hacer valer dichos derechos ante las autoridades competentes. Esto además repercute favorablemente en las relaciones obreropatronales, fortalece la libertad sindical y propicia la paz laboral.

- 738.** El Gobierno declara también que el Licenciado Lozano Alarcón hizo alusión asimismo a que actualmente se encuentra pendiente en el Poder Legislativo Federal, el análisis y

estudio de una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cual de aprobarse en sus términos, vendría a solucionar algunos de los problemas que presenta la práctica laboral en nuestro país. Por lo tanto, resulta falso, como lo afirman los querellantes, que la reforma a la Ley Federal del Trabajo pretenda fomentar la tolerancia a los contratos colectivos de protección patronal. Las modificaciones incluidas en la propuesta de reforma laboral, tratan de evitar que estas prácticas se hagan comunes. Esto se puede constatar en el último párrafo del numeral 35 de la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada en marzo de 2010, en la que se señala:

Igualmente, y con el objeto de evitar la celebración de los llamados «contratos de protección» en las relaciones colectivas de trabajo, se propone en el artículo 390, que deben satisfacerse los requisitos antes referidos al presentar los contratos colectivos de trabajo para su depósito ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

739. Asimismo, el Gobierno señala que la modificación propuesta al artículo 390, consiste en lo siguiente:

Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. No se podrá depositar el contrato colectivo que omita anexar las constancias a que se refiere la fracción IV, punto 2 del artículo 920 de la presente ley. De lo anterior, se observa que la propuesta de modificación al artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, va aparejada con una reforma complementaria del artículo 920, a fin de hacerlo consistente con el artículo 390. La adecuación, al referido artículo 920, específicamente por lo que hace a su fracción IV, está propuesta de la siguiente manera:

Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I a III [...]

IV. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, a la solicitud además se adjuntarán las constancias vigentes o copias certificadas expedidas por la autoridad registradora correspondiente, relativas a:

1. la directiva del sindicato;
2. los estatutos del sindicato para verificar que su objeto comprenda la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo, y
3. El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.

740. El Gobierno indica que lo que se pretende con ello, es que la autoridad registradora cuente con mayor certeza de que realmente existe una organización sindical detrás del contrato colectivo de trabajo que se va a depositar. Al mismo tiempo, esta circunstancia aumentará también la certeza jurídica en los trabajadores, pues tendrán la seguridad de que el contrato colectivo de trabajo depositado ante la autoridad, cuenta con el respaldo de un sindicato, pues la autoridad no aceptará su depósito, si no va acompañado de los estatutos de la organización sindical con la cual se firmó.

741. En cuanto a los casos específicos de empresas mencionadas en los párrafos 796 y 799 del 359.º informe del Comité de Libertad Sindical, el Gobierno remite las siguientes informaciones.

Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros (UNTyPP)

742. La UNTyPP solicitó su registro como sindicato a la Dirección General de Registro de Asociaciones de la STPS (DGRA) el 29 de abril de 2008. En su oportunidad, la DGRA resolvió negar el registro al sindicato debido a que sus propios afiliados no se apegaron a

los estatutos de su sindicato, ya que: la voluntad de los trabajadores de conformar la agrupación sindical fue posterior a la fecha de la solicitud del registro; no se acreditó que las funciones de los trabajadores fueran de confianza, y la coalición no contaba con el número mínimo de afiliados. Después de diversos procedimientos administrativos y judiciales interpuestos por la UNTyPP, el 16 de diciembre de 2009 la DGRA expidió el registro sindical como sindicato de empresa, el cual está conformado por trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos (PEMEX) y sus organismos subsidiarios. Como un avance más en el respeto a la libertad sindical, la cual se encuentra consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo, la STPS a través de la DGRA tomó nota de la creación de dos secciones de dicho sindicato, así como de la actualización de los padrones de la misma, mediando en promedio un día para cada trámite. En la queja, la UNTyPP alega que PEMEX inició una campaña de acoso e intimidación en contra de dicha organización, despidiendo a sus principales dirigentes y limitando las prestaciones sociales de sus agremiados con la finalidad de no lesionar los intereses del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

- 743.** El Gobierno añade que derivado de una consulta realizada a PEMEX, ésta informó que tuvo conocimiento del registro sindical de la UNTyPP a partir del 30 de diciembre de 2009, por escrito presentado por el Ingeniero Didier Marquina Cárdenas, secretario general de ese sindicato. Asimismo, afirma que las entrevistas celebradas previamente al registro de la UNTyPP, con el Sr. Marquina Cárdenas, fueron celebradas de manera cordial y respetuosa, y en ningún momento se le presionó por cuestión alguna. Desde el 25 de marzo de 2010, PEMEX y la UNTyPP han sostenido más de 15 reuniones en las que se han abordado temas propuestos por la UNTyPP entre otros, los despidos de trabajadores. PEMEX ha explicado al sindicato que los movimientos de personal fueron ocasionados por la propia dinámica de la empresa, fundamentalmente en razón de la optimización de los procesos de operación, así como la incorporación de nueva tecnología que obligaron a la empresa a realizar diversos recortes de personal, enfatizando que ninguno de éstos fue motivado por actividades de índole sindical. En dichas reuniones, se acordó buscar la posibilidad de recontratar a aquellos trabajadores afiliados a la UNTyPP que fueron afectados por los movimientos antes referidos, en la medida en que sus servicios fueran necesarios. Las reuniones entre PEMEX y la UNTyPP fueron suspendidas después de que el sindicato no acudiera a dos invitaciones giradas por la empresa, los días 9 de agosto y 12 de septiembre de 2011, mostrando con su ausencia desinterés por encontrar acuerdos a través del diálogo. Sin embargo, cabe destacar que en el marco de las mesas de diálogo que sostiene la STPS con la UNT se analiza este caso, y se han celebrado diferentes reuniones con la finalidad de que, con mediación de la autoridad, se busque un acuerdo entre las partes que ponga fin al conflicto.
- 744.** El Gobierno informa respecto a los casos de dirigentes despedidos, la UNTyPP destaca los ejemplos de los Sres. Oscar del Cueto Charles, Didier Marquina Cárdenas, Francisco Ríos Piñeiro y Eloy Castellanos Cruz, supuestamente despedidos en forma injustificada, que PEMEX informó que la relación de trabajo con el Sr. Oscar del Cueto Charles terminó el 8 de junio de 2008, debido a la reorganización de la subdirección de almacenamiento y reparto de esa empresa. No obstante, al terminar esta relación laboral le fueron otorgadas las prestaciones que conforme a la ley le correspondían. Por lo que hace a los casos de los Sres. Didier Marquina Cárdenas, Francisco Ríos Piñeiro y Eloy Castellanos Cruz, se informa que a la fecha han sido reinstalados en sus funciones. Por otra parte, en el escrito de queja se afirma que PEMEX canceló las prestaciones médicas a dirigentes de la UNTyPP y sus familiares. Al respecto, PEMEX afirma que las prestaciones de seguridad social son de carácter general y sólo se brindan a los trabajadores que cuentan con contrato vigente y a sus derechohabientes.

Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (STRACC)

745. La organización sindical querellante alega en relación a las cuestiones de titularidad de contratos colectivos que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (JLCADF) no respetó la confidencialidad que debían guardar, respecto del nombre y dirección de los trabajadores afiliados al STRACC, cuando presentó la demanda por la titularidad del contrato colectivo de trabajo de la empresa Nivel Superior de Servicio, S.A. de C.V., lo que provocó despidos y la dilación en el reconocimiento del STRACC como titular de ese contrato. En su respuesta la JLCADF negó haber hecho pública la información contenida en el sobre cerrado presentado por el STRACC, ya que el propio sindicato autorizó a conocer de su contenido, tal y como se desprende de su escrito de demanda. Por lo que, la JLCADF en ningún momento puso a la vista de las partes, ni de ninguna otra persona, las documentales que fueron anexadas.
746. La queja destaca que la JLCADF se negó a celebrar la audiencia de ley en el juicio de titularidad del contrato colectivo presentado por el STRACC, argumentando la falta de notificación o la notificación irregular a una de las partes. En relación con este punto, la JLCADF informó que el 12 de marzo de 2003, se celebró por primera vez la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, a la cual no compareció el STRACC a pesar de que fue debidamente notificado en el domicilio que había señalado.
747. De acuerdo con el procedimiento del juicio de titularidad del contrato colectivo, la JLCADF señaló el 20 de agosto de 2003 para el desahogo de la prueba de recuento. Sin embargo, hubo que suspender el desahogo de esta prueba, en virtud de que, el 15 de agosto de ese mismo año, el sindicato codemandado (Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Derivados del Petróleo, sus Distribuidores y Expendedores, Servicios, Similares y Conexos de la República Mexicana, en ese entonces titular del contrato colectivo de trabajo de la empresa) promovió incidente de nulidad de actuaciones, manifestando que su domicilio era diverso al señalado por el sindicato actor. La resolución de este incidente se emitió el 8 de septiembre de 2003, resultando procedente la nulidad planteada, por lo que la JLCADF tuvo que dejar sin efecto lo actuado en el juicio entablado por el STRACC, ordenando emplazar a juicio al sindicato codemandado.
748. En la queja se argumenta que la JLCADF, al hacer el recuento de trabajadores utilizó como listado para votación la lista proporcionada por la empresa sin verificar que en ésta aparecieran personas que no trabajan en ella, situación que se desarrolló en medio de agresiones, sin que la JLCADF lo haya evitado. La JLCADF afirma que es su obligación formar un padrón de trabajadores que debe servir de base para el desahogo del recuento, y para el caso en específico se allegó de la información proporcionada, tanto por la empresa como por ambos sindicatos. Además, destaca que se avocó al conocimiento de todos los elementos del conflicto conforme a los procedimientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, procurando siempre que la justicia fuera expedita. Como resultado del procedimiento por la titularidad del contrato colectivo seguido ante la JLCADF, el STRACC resultó favorecido con la determinación de la titularidad del contrato colectivo de trabajo firmado con la empresa.

Johnson Controls en la Ciudad de Puebla

749. En la queja se menciona que la empresa Johnson Controls Servicios, inició en contra de sus trabajadores, abusos sistemáticos a sus derechos laborales, tales como, la ampliación de la jornada laboral y la disminución del pago del aguinaldo y del reparto de utilidades, entre otros. Como consecuencia de ello, un grupo de trabajadores de la empresa se organizaron para exigir al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo la defensa de sus derechos.

750. Al respecto, se informa que la empresa celebró un contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Extracción, Transformadores de Minerales y Fibras Naturales, Similares y Conexos de la República Mexicana, sindicato adherido a la Confederación de Organizaciones Sindicales (COS). Se tiene conocimiento que una coalición de trabajadores de la empresa inconformes con su sindicato, se organizó de forma independiente y decidieron adherirse al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (Sindicato Minero). Esta organización inició diversas movilizaciones al interior de la empresa, tomando las instalaciones y suspendiendo las actividades, las cuales no se realizaron de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 444, 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo. No obstante lo anterior, la empresa decidió suscribir el 29 de mayo de 2010, un convenio con el Sindicato Minero en el que se obligaba a:

- desconocer legalmente al Sindicato de Trabajadores y Empleados de Extracción, Transformadores de minerales y Fibras Naturales, Similares y Conexos de la República Mexicana, y
- firmar contrato colectivo de trabajo con el Sindicato Minero.

751. El 10 de septiembre de 2010, se depositó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato Minero y JC Interiores Servicios, S. de R.L. de C.V. Contrariamente a la percepción de los quejosos, de que este caso en particular constituye un ejemplo de «contrato colectivo de protección patronal», en realidad se trata de un conflicto entre organizaciones de trabajadores por la titularidad de un contrato colectivo, siendo una de ellas la coalición de trabajadores integrados al Sindicato Minero y la otra un grupo perteneciente a la COS. En ese sentido, cabe destacar que el único requisito legal para obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo es demostrar que el sindicato concentra la mayoría de los trabajadores, en el caso de que existan dos o más organizaciones sindicales dentro de la misma empresa o establecimiento, aplicando las reglas previstas en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo.

752. Según señalan los querellantes, la empresa Johnson Controls, conjuntamente con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Extracción, Transformadores de Minerales y Fibras Naturales, Similares y Conexos de la República Mexicana, despidieron y desafiliaron, respectivamente, a la coalición de trabajadores en aplicación de la cláusula de exclusión. En relación con los despidos de trabajadores, que supuestamente hizo la empresa Johnson Controls se destaca que los querellantes omitieron señalar el nombre de las personas despedidas, lo cual hace imposible hacer un seguimiento de los casos en particular e informar a ese Comité. No obstante, se informa que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la aplicación de la cláusula de exclusión son violatorios de lo dispuesto en la Constitución. En consecuencia, los trabajadores tienen la libertad de pertenecer a las organizaciones sindicales que elijan o incluso de no pertenecer a ellas.

753. Por último, el Gobierno comunica las siguientes consideraciones finales:

- a) el sistema jurídico mexicano no prevé la figura de contratos colectivos de protección patronal;
- b) los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, de conformidad con los artículos 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Las organizaciones sindicales son libres de constituirse, redactar sus estatutos, designar a sus representantes y dirigentes, así como regular su estructura y vida interna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 359 de la LFT;

- c) los contratos colectivos de trabajo son resultado de la negociación y acuerdos alcanzados entre los trabajadores y los empleadores. En caso de que los trabajadores o los sindicatos consideren violados sus derechos, mediante los llamados «contratos colectivos de protección patronal» o de cualquier otra forma, tienen a su disposición recursos legales para hacer valer sus derechos;
- d) desde el inicio de la presente administración, la STPS ha enfatizado que la solución a los contratos colectivos de protección patronal es la transparencia. Por este motivo, se tomó la decisión de publicar la información de los registros sindicales en poder de la STPS, así como la relativa a la contratación colectiva que se encuentra depositada ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, excluyendo los datos personales de los trabajadores, salvaguardando su confidencialidad;
- e) asimismo, a partir del 1.º de enero de 2008, se puso a disposición de los trabajadores y del público en general en la página de internet de la STPS la información del 100 por ciento de las tomas de nota de los comités ejecutivos, estatutos y padrones de sindicatos, así como los contratos colectivos de trabajo, convenios de administración de contrato ley y reglamentos interiores de trabajo de jurisdicción federal, misma que está disponible en la siguiente liga electrónica: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp;
- f) con esta medida, en el caso de que hubiera un contrato colectivo celebrado con un sindicato del que no tengan conocimiento los trabajadores, ahora éstos tienen la posibilidad de conocer el sindicato al que pertenecen y el nombre de su secretario general, así como obtener una copia de su contrato colectivo. De esta manera, tienen a su alcance la información sobre sus derechos y obligaciones para hacerlo valer ante las autoridades competentes. Esto, repercute favorablemente en las relaciones obreropatronales, fortalece la libertad sindical y propicia la paz laboral;
- g) la suma de estas acciones refrendan la convicción de la STPS en el sentido de que en la medida en que se fortalezca la transparencia en las organizaciones sindicales, los trabajadores contarán con más y mejor información en torno a los derechos que les asisten, lo cual permitirá la prevención de prácticas perniciosas que no les reporten beneficio alguno, y
- h) finalmente, el Gobierno de México refrenda su compromiso para mantener un diálogo social con los sectores productivos, respetuoso e incluyente, en apego a la legalidad y a los principios de la libertad sindical y de negociación colectiva.

C. Conclusiones del Comité

754. *En relación con la recomendación a) de su anterior informe sobre este caso (invitando al Gobierno a que tome medidas para iniciar un diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores (incluidas las organizaciones querellantes) y las organizaciones de empleadores sobre la aplicación de la legislación laboral y sindical a fin de examinar las cuestiones planteadas en la queja), el Comité toma nota de la declaración del Gobierno relativa a los esfuerzos significativos que está llevando a cabo para dar cumplimiento a esta recomendación a través de un diálogo iniciado en abril de 2011 y toma nota con interés de su compromiso con el diálogo social con los sectores productivos y de la realización de varias reuniones de las autoridades con organizaciones sindicales nacionales (incluidas algunas de las que han apoyado la presente queja) e internacionales en las que se han abordado temas relacionados con la presente queja. El Comité toma nota también de las informaciones del Gobierno según las cuales: 1) desde 2008 se ha puesto a disposición de los trabajadores y del público en la página web de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social informaciones sobre el 100 por ciento de las tomas de nota de*

comités ejecutivos, estatutos y padrones de sindicatos, así como los contratos colectivos, convenios de administración de contrato ley y reglamentos interiores de jurisdicción laboral, de manera que la solución a los contratos colectivos de protección social es posible en términos de prevención y en términos de recursos judiciales a través de la transparencia; 2) los trabajadores o sindicatos que consideren violados sus derechos mediante los contratos de protección laboral tienen a su disposición recursos legales para hacer valer sus derechos; 3) contrariamente a lo que señalan los querellantes la reforma en curso a la Ley Federal del Trabajo incluye disposiciones (que el Gobierno detalla) que tratan de evitar que se hagan comunes prácticas como la tolerancia a los contratos colectivos de protección laboral.

- 755.** *El Comité pide al Gobierno que en el marco del diálogo tripartito que se ha solicitado se examinen las cuestiones planteadas en esta queja en relación con la aplicación de la legislación laboral y sindical. Este proceso de diálogo debería incluir, como expresó el Comité en su anterior examen del caso: 1) las cuestiones relativas a las cláusulas de seguridad sindical «de exclusión» declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja; 2) las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente, y 3) la alegada falta de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos. El Comité expresa la firme esperanza de que el diálogo se lleve a cabo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores nacionales más representativas y con las seis organizaciones querellantes o que han apoyado la queja. El Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le informen al respecto y espera firmemente poder constatar en un futuro próximo medidas legislativas y de otro orden para reforzar la protección contra las prácticas antisindicales y contrarias a la negociación colectiva planteadas en la presente queja.*
- 756.** *En cuanto a la recomendación b), de su anterior examen del caso, relativa a ciertos alegatos y ejemplos de las organizaciones querellantes, el Comité toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno y las empresas concernidas. El Comité recuerda que los ejemplos en cuestión fueron facilitados por la organización querellante a petición del Comité para ilustrar sus alegatos con ejemplos y no para formular conclusiones sobre los alegados hechos ocurridos en las empresas en cuestión hace años. El Comité observa que las informaciones facilitadas no abordan la totalidad de las cuestiones planteadas pero no permiten descartar problemas en torno a la titularidad del derecho de negociación colectiva o al funcionamiento del sistema de protección de los derechos sindicales. El Comité espera que estas situaciones como otras mencionadas en la queja serán tenidas en cuenta como elemento de reflexión en la mesa de diálogo que el Gobierno va a constituir.*
- 757.** *El Comité toma nota también de las informaciones del Gobierno sobre las declaraciones del anterior titular de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social que confirman casos de contratos colectivos con organizaciones ficticias que, según indica esta personalidad pública, están fuera del marco de la ley y han dado lugar a sanciones, así como casos de cláusulas de seguridad sindical (cláusula de exclusión por separación), (inconstitucionales) que se pretende combatir con la reforma en curso de la legislación laboral.*
- 758.** *El Comité constata que el Gobierno no ha enviado informaciones concretas sobre las declaraciones de otras personalidades públicas ni sobre el alegado alto número de contratos colectivos de protección laboral pero estima que con los elementos de que dispondrá la mesa de diálogo tripartito no es necesario ya que lo haga.*

Recomendaciones del Comité

759. *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 en el marco del diálogo tripartito que se ha solicitado se examinen las cuestiones planteadas en esta queja en relación con la aplicación de la legislación laboral y sindical. Este proceso de diálogo debería incluir, como expresó el Comité en su anterior examen del caso: 1) las cuestiones relativas a las cláusulas de seguridad sindical «de exclusión» declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja; 2) las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente, y 3) la alegada falta de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos;*
- b) el Comité expresa la firme esperanza de que el diálogo se lleve a cabo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores nacionales más representativas y con las seis organizaciones querellantes o que han apoyado la queja, y*
- c) el Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le informen al respecto y espera firmemente poder constatar en un futuro próximo resultados y concretamente medidas legislativas y de otra orden para reforzar la protección contra las prácticas antisindicales y contrarias a la negociación colectiva planteadas en la presente queja.*

CASO NÚM. 2855

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Pakistán presentada por la Federación de Trabajadores del Pakistán (PWF)

Alegatos: la organización querellante alega que la dirección del Banco Nacional del Pakistán despidió ilegalmente al secretario general de la Federación Sindical del Banco Nacional del Pakistán, Sr. Syed Jahangir

760. La queja figura en una comunicación de la Federación de Trabajadores del Pakistán (PWF), de fecha 2 de abril de 2011.

761. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 13 de marzo de 2012.

762. El Pakistán 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

763. En su comunicación de fecha 2 de abril de 2011, la organización querellante señala que, el 20 de octubre de 2010, la dirección del Banco Nacional del Pakistán despidió ilegalmente al Sr. Syed Jahangir, secretario general de la Federación Sindical del Banco Nacional del Pakistán, por ejercer actividades sindicales lícitas y haber presentado un simple pliego de peticiones a la dirección.
764. La organización querellante señala que el despido se produjo después de que la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC) hubiera dictado, en el marco de una denuncia por prácticas laborales injustas presentada por el secretario general contra su empleador, una orden de prohibición dirigida a la dirección, de fecha 30 de abril de 2010, en virtud de la cual «... pueden seguir su curso los procedimientos disciplinarios contra el peticionario pero no se deberá dictar ninguna orden definitiva hasta la fecha de la siguiente audiencia».
765. Más adelante, el 25 de octubre de 2010, la NIRC suspendió la ejecución de la orden de despido, de fecha 20 de octubre de 2010, y ordenó el reintegro del interesado: «Debe evaluarse el argumento planteado por el abogado del peticionario. Notificación de admisión. Entretanto, queda suspendida la ejecución de la orden impugnada, de fecha 20 de octubre de 2010, en relación con el despido del peticionario».
766. La dirección recurrió entonces la orden de 25 de octubre 2010 ante el Tribunal Superior de Sindh, en Karachi, con vistas a la obtención de una suspensión de ejecución, aduciendo que la NIRC no era competente para suspender la orden de despido. El Tribunal Superior ordenó, el 28 de octubre de 2010, el mantenimiento del *statu quo* hasta la siguiente audiencia: «Se sostiene, entre otras cosas, que el demandado núm. 1 [NIRC] dispuso, mediante una orden provisional dictada el 25 de octubre de 2010, la reintegración al servicio de un empleado despedido. El abogado de la defensa admitió que ni siquiera el miembro de la NIRC era competente en la materia, en vista de las disposiciones contenidas en la norma núm. 32 de la NIRC (Procedimientos y Funciones), de 1937. Emítase la notificación de admisión al demandado. Notifíquese. Hasta la próxima fecha, manténgase el *statu quo*».
767. A pesar de la medida de despido ilegal aplicada por el empleador, que fue suspendida por la NIRC, la dirección se ha negado a reintegrar en sus funciones al Sr. Syed Jahangir y a pagarle lo que le corresponde legalmente.

B. Respuesta del Gobierno

768. En su comunicación de fecha 13 de marzo de 2012, el Gobierno señala que la NIRC dictó una orden de prohibición favorable al Sr. Syed Jahangir y que el Tribunal Superior de Sindh suspendió la ejecución de las órdenes de la NIRC. Según el Gobierno, actualmente hay dos causas pendientes de resolución judicial, de modo que la NIRC no puede emprender más acciones legales al respecto.

C. Conclusiones del Comité

769. *El Comité observa que, el 20 de octubre de 2010, el Sr. Syed Jahangir, secretario general de la Federación Sindical del Banco Nacional del Pakistán, fue despedido, según los alegatos, por llevar a cabo actividades sindicales lícitas y presentar un simple pliego de peticiones a la dirección. El despido se produjo después de que la NIRC hubiera emitido una orden prohibiendo la adopción de esa medida. A continuación, la NIRC suspendió la ejecución de la orden de despido, de fecha 20 de octubre de 2010. La dirección apeló esta decisión ante el Tribunal Superior de Sindh, que suspendió la ejecución de las órdenes de*

la NIRC. La dirección se ha negado a reintegrar en sus funciones al Sr. Syed Jahangir. El Comité observa que, según el Gobierno, actualmente hay dos causas pendientes de resolución judicial, razón por la cual la NIRC no puede emprender nuevas acciones al respecto.

- 770.** 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. En ningún caso se debería poder despedir a un dirigente sindical por el simple hecho de presentar una lista de reclamaciones; ello constituye un acto de discriminación sumamente grave. El Gobierno tiene la responsabilidad de prevenir todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que las denuncias de discriminación antisindical se examinen en el marco de procedimientos nacionales que, además de rápidos, deberían ser imparciales y ser considerados como tales por las partes interesadas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), párrafos 769, 808 y 817]. Tomando nota de que, según el Gobierno, se encuentran pendientes de resolución judicial dos causas relativas al Sr. Syed Jahangir, el Comité espera firmemente que los tribunales tomen en consideración toda la información relativa al carácter presuntamente antisindical del despido teniendo presentes estos principios, y espera que dicten decisiones al respecto en muy breve plazo. El Comité pide al Gobierno que tome medidas, en consulta con las partes interesadas, para asegurar el reintegro del Sr. Jahangir en espera de la decisión final de los tribunales. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que comuniquen las sentencias judiciales tan pronto como se dicten, así como cualquier otra información relacionada con el carácter antisindical de este despido.

Recomendación del Comité

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

Tomando nota de que, según el Gobierno, se encuentran pendientes de resolución judicial dos causas relativas al Sr. Syed Jahangir, el Comité espera firmemente que los tribunales tomen en consideración toda la información relativa al presunto carácter antisindical del despido teniendo presentes estos principios, y que se dicten las decisiones pertinentes en muy breve plazo. El Comité pide al Gobierno que tome medidas, en consulta con las partes interesadas, para asegurar el reintegro del Sr. Jahangir en espera de la decisión final de los tribunales. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que comuniquen las sentencias judiciales tan pronto como se dicten, así como cualquier otra información relacionada con el carácter antisindical de este despido.

CASO NÚM. 2864

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

**Queja contra el Gobierno de Pakistán
presentada por
el Sindicato de Empleados del Banco de Punjab del Pakistán**

Alegatos: la organización querellante alega que la dirección del Banco de Punjab ha transferido a dirigentes y afiliados sindicales, ha despedido cinco dirigentes sindicales y ha multiplicado las acciones judiciales para impedir el registro del Sindicato de Empleados del Banco de Punjab del Pakistán

772. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Empleados del Banco de Punjab del Pakistán, de fecha 25 de mayo de 2011.
773. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 12 de marzo de 2012.
774. Pakistán 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

775. En su comunicación de fecha 25 de mayo de 2011, la organización querellante indica que el 3 de abril de 2005, los empleados del Banco de Punjab constituyeron el Sindicato de Empleados del Banco de Punjab del Pakistán. El Banco de Punjab es un banco regular de ámbito nacional cuyo propietario es el Gobierno de la provincia de Punjab. Tiene aproximadamente 4.000 empleados, de los que 2.500 eran considerados trabajadores con derecho a constituir sindicatos en virtud de la Ordenanza sobre Relaciones Laborales (IRO) de 2002, que era la normativa vigente en aquel momento.
776. El 21 de abril de 2005 se presentó una solicitud de registro del sindicato ante la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC), habiéndose informado de ello a la dirección el 20 de abril de 2005 por correo certificado. Tras recibir dicha solicitud, el presidente de la NIRC pidió al presidente del Banco de Punjab que le facilitara una lista de los empleados del banco. En cumplimiento de la orden del presidente de la NIRC, un funcionario del banco se presentó ante la NIRC el 4 de mayo de 2005 y confirmó que los afiliados al sindicato eran empleados regulares del banco.
777. Mediante una orden provisional, la NIRC ordenó a la dirección del Banco de Punjab que no trasladara, destituyera, despidiera o sancionara a ningún dirigente del sindicato mientras la solicitud de registro estuviera pendiente de resolución, de conformidad con el artículo 10 de la IRO de 2002, que era la normativa vigente en aquel momento (la organización querellante adjunta la decisión a la queja). No obstante, en total violación de las órdenes de la NIRC, la dirección del banco trasladó a diez empleados a diferentes partes del país, y cinco responsables del sindicato, entre ellos el presidente, el vicepresidente, el secretario general y el vicesecretario general, fueron cesados de sus funciones el 3 de mayo de 2005.

- 778.** El sindicato acudió a la NIRC para protestar contra las órdenes de traslado y cese de funciones, y la NIRC suspendió las mencionadas decisiones adoptadas por el banco (casos núms. 4(2)/05 y 4(3)/05, de 16 de mayo de 2005, adjuntados a la queja). La dirección presentó un recurso contra las órdenes emitidas por la NIRC ante el Tribunal Superior en mayo de 2005. Según la organización querellante, las tácticas de dilación de la dirección prolongaron indebidamente el litigio ante el Tribunal Superior.
- 779.** En 2007, esto es, dos años después, el Tribunal Superior dictó su decisión y desestimó el recurso presentado por el banco (decisión sobre el recurso núm. 12257-2005, adjuntada a la queja). A continuación el banco presentó un recurso de apelación ante el Tribunal de Apelación Interno de la Sala de División del Tribunal Superior. La Sala de División desestimó el recurso de revisión presentado por el banco el 26 de enero de 2009, tras un lapso de otros dos años, y remitió el asunto a la NIRC para que adoptara medidas correctivas (decisión núm. 60/2007 del ICA, adjuntada a la queja). El 9 de septiembre de 2009, la NIRC dirigió al Banco de Punjab una orden para que explicara por qué no debería ser encausado por desacato al Tribunal con arreglo al artículo 27 de la Ley de Relaciones Laborales (IRA) de 2008, así como por llevar a cabo prácticas laborales injustas en violación de la norma 32(1) de la reglamentación de la NIRC (Procedimientos y Funciones), de 1973, tomada en consideración junto con el artículo 10 y el artículo 17, d), de la IRA de 2008 (caso núm. 3(05)/2005 de la NIRC, adjuntado a la queja). La dirección presentó de nuevo un recurso ante el Tribunal Superior solicitando una orden de suspensión para adelantarse a cualquier acción que pudiera emprender la NIRC.
- 780.** Según la organización querellante, el Banco de Punjab y el Gobierno de Punjab han estado poniendo todo tipo de trabas durante los últimos seis años y están prolongando los procedimientos para privar a los trabajadores de su derecho legítimo de sindicación, lo que constituye una grave violación de las leyes nacionales y del Convenio núm. 87 ratificado por el Pakistán. Los responsables del sindicato y sus familiares llevan soportando un sufrimiento inenarrable desde 2005.

B. Respuesta del Gobierno

- 781.** En una comunicación de fecha 12 de marzo de 2012, el Gobierno indica que el caso se remitió al funcionario de la NIRC encargado del registro para que registrara el sindicato como sindicato interprofesional durante 2005. El presidente de la NIRC emitió una orden de suspensión de fecha 4 de mayo de 2005 para que no se cesara ni se trasladara a los afiliados del sindicato. Sin embargo, la dirección del Banco de Punjab cesó a Muhammad Farooq y a otros miembros del sindicato e impugnó la cuestión del registro del sindicato ante el Tribunal Superior de Lahore. El Tribunal Superior remitió el asunto a la NIRC dos años después.
- 782.** El Gobierno añade que la NIRC dirigió al Banco de Punjab una orden para que explicara su forma de proceder, pero de nuevo el asunto se recurrió ante el Tribunal Superior, el cual, el 27 de enero de 2007, ordenó a la NIRC que transfiriera el expediente del caso a las provincias concernidas. Por otro lado, el sindicato recurrió al Tribunal de Apelación Interno, y el recurso está pendiente de resolución ante el Tribunal Superior de Islamabad. Como la causa está sometida ante los tribunales, se ha aconsejado al sindicato demandante que siga reclamando judicialmente. El Gobierno añade que puede enviarse un informe final cuando se resuelva la causa.

C. Conclusiones del Comité

- 783.** *El Comité recuerda que este caso se refiere a alegatos según los cuales la dirección del Banco de Punjab ha trasladado y despedido a dirigentes y afiliados sindicales y ha*

multiplicado las acciones judiciales para impedir el registro del Sindicato de Empleados del Banco de Punjab del Pakistán.

- 784.** *El Comité toma nota de que el Gobierno y la organización querellante parecen coincidir en los siguientes hechos: 1) el Sindicato de Empleados del Banco de Punjab del Pakistán presentó una solicitud de registro ante la NIRC el 21 de abril de 2005; 2) mediante una orden provisional, la NIRC ordenó a la dirección del banco que no trasladara, destituyera, despidiera o sancionara a ningún responsable del sindicato mientras la solicitud de registro estuviese pendiente de resolución; 3) la dirección del banco trasladó a diez empleados a diferentes partes del país, y cinco responsables del sindicato, entre ellos el presidente, el vicepresidente, el secretario general y el vicesecretario general fueron cesados de sus funciones el 3 de mayo de 2005; 4) el sindicato presentó una queja ante la NIRC contra las órdenes de traslado y cese, y la NIRC suspendió las decisiones mencionadas adoptadas por el banco; 5) la dirección presentó un recurso contra las órdenes de la NIRC ante el Tribunal Superior en mayo de 2005 y, dos años después, en 2007, el Tribunal Superior dictó su decisión y desestimó la solicitud presentada por el banco; 6) a continuación el banco presentó un recurso de aplicación ante el Tribunal de Apelación interno de la Sala de División del Tribunal Superior, pero éste desestimó el recurso de revisión el 26 de enero de 2009, tras un lapso de otros dos años, y remitió de nuevo la causa a la NIRC para que adoptara medidas de reparación, y 7) el 9 de septiembre de 2009, la NIRC dirigió una orden al banco para que explicara su forma de proceder, pero la dirección del mismo presentó de nuevo un recurso ante el Tribunal Superior solicitando una orden de suspensión para adelantarse a cualquier acción que pudiera emprender la NIRC. El Gobierno añade que, el 27 de enero de 2012, el Tribunal Superior ordenó a la NIRC que transfiera el expediente del asunto a las provincias concernidas, tras lo cual el sindicato presentó un recurso de apelación ante el Tribunal de Apelación Interno, que está pendiente de adjudicación por parte del Tribunal Superior de Islamabad.*
- 785.** *El Comité toma nota con gran preocupación de que, hasta la fecha — más de siete años después de la solicitud de registro presentada ante la NIRC — y como resultado de los sucesivos recursos de apelación interpuestos por el banco, que de esta forma ha hecho caso omiso de la orden de protección inicial emitida por la NIRC, los trabajadores del banco todavía no han podido registrar su sindicato y los responsables sindicales han permanecido cesados de sus funciones durante más de siete años. El Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última. La dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo para la constitución de organizaciones y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 105 y 307].*
- 786.** *El Comité entiende que las últimas deliberaciones se llevaron a cabo en un período en el que la condición jurídica de la legislación laboral nacional era poco clara y que ésta puede ser la razón de que la causa se remitiera a las provincias pertinentes en enero de 2012 [el Comité tuvo la oportunidad de examinar esta cuestión en relación con el caso núm. 2799 (Pakistán), 359.º informe, marzo de 2011, párrafos 970-990, y 362.º informe, noviembre de 2011, párrafos 98-101]. No obstante, al observar las últimas medidas adoptadas para evitar un vacío legal y, más en particular, la adopción de la Ley de Relaciones Laborales (IRA) de 2012 con fecha de 14 de marzo de 2012, que ha impedido la extinción de las funciones de la NIRC y de la condición jurídica de los sindicatos nacionales e interprofesionales, el Comité espera que el sindicato sea registrado sin demora en virtud de esta nueva ley y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación.*

787. El Comité también toma nota con profunda preocupación de que, en clara violación de las órdenes de la NIRC, la dirección del banco trasladó a diez empleados a diferentes partes del país y, el 3 de mayo de 2005, cesó a cinco responsables del sindicato, entre ellos Bashir Ahmed (vicepresidente), Muhammad Farooq (secretario general), Muhammad Ashraf Khan (vicesecretario general) y el presidente, y de que este asunto también está pendiente ante los tribunales. El Comité recuerda que la discriminación antisindical es una de las violaciones más graves de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. Toda medida tomada contra los trabajadores por tratar de constituir organizaciones es incompatible con el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas. El Gobierno tiene la responsabilidad de impedir todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que las denuncias de discriminación sindical se examinen en el marco de procedimientos nacionales que, además de rápidos, deberían ser imparciales y ser considerados como tales por las partes interesadas. Los casos en los que se alegue discriminación antisindical en contravención del Convenio núm. 98 deberían examinarse con celeridad, con el fin de que las medidas de reparación necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, un retraso prolongado en la adopción de una decisión respecto de los procesos relativos al reintegro de los dirigentes sindicales despedidos por la empresa constituye una denegación de justicia y, por tanto, una denegación de los derechos sindicales de los afectados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 769, 338, 817 y 826]. En vista de las órdenes restrictivas emitidas por la NIRC para proteger a los dirigentes y afiliados del sindicato y de que, a pesar de ello, estos empleados han permanecido sin reparación durante más de siete años, el Comité insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para su readmisión inmediata a la espera de cualquier decisión judicial pendiente, y a que le mantenga informado de los progresos realizados a este respecto. En el caso en el que, visto el tiempo transcurrido desde el despido, el reintegro fuera considerado imposible, el Comité espera firmemente que el Gobierno tome medidas para asegurar que los perjudicados reciban una indemnización adecuada que suponga una sanción suficientemente disuasoria respecto de los despidos por motivos sindicales.

Recomendaciones del Comité

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

- a) observando la reciente aprobación (el 14 de marzo de 2012) de la Ley de Relaciones Laborales (IRA) de 2012, que ha impedido la extinción de las funciones de la NIRC y de la condición jurídica de los sindicatos nacionales e interprofesionales, el Comité espera que el sindicato sea registrado sin demora con arreglo a esta nueva ley y solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación, y
- b) en vista de las órdenes restrictivas emitidas por la NIRC para proteger a los dirigentes y afiliados del sindicato del banco y de que, a pesar de ello, estos empleados han permanecido sin reparación durante más de siete años, el Comité insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para su readmisión inmediata a la espera de que se resuelvan las decisiones judiciales pendientes y a que le mantenga informado de los avances realizados a este respecto. En el caso en el que, visto el tiempo transcurrido desde el despido, el reintegro fuera considerado imposible, el Comité espera firmemente que el Gobierno tome medidas para asegurar que los

perjudicados reciban una indemnización adecuada que suponga una sanción suficientemente disuasoria respecto de los despidos por motivos sindicales.

CASO NÚM. 2833

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)**

<i>Alegatos: violaciones al derecho de negociación colectiva y actos de discriminación antisindical por parte del Proyecto Especial CORAH</i>
--

- 789.** La queja figura en una comunicación de la CATP de fecha 10 de diciembre de 2010.
- 790.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 8 de mayo y 24 de octubre de 2011, y febrero de 2012.
- 791.** El Perú 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 las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos del querellante

- 792.** En su comunicación de 10 de diciembre de 2010, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) explica que su afiliado el Sindicato Único de Trabajadores del CORAH (SUTCORAH) opera en el Proyecto Especial CORAH, organismo dependiente del Ministerio del Interior dedicado exclusivamente a la erradicación de los cultivos ilegales de la hoja de coca dentro del territorio nacional. Los trabajadores afiliados se encuentran contratados bajo el régimen laboral privado. La CAPT añade que un grupo muy numeroso de estos trabajadores laboran en el *Narcotics Affairs Section (NAS)* dependiente de la embajada de los Estados Unidos.
- 793.** La CATP alega que, en el mes de septiembre de 2009, el SUTCORAH presentó el pliego de reclamos logrando iniciar el proceso de negociación colectiva con los representantes del empleador y de conciliación ante el Ministerio de Trabajo – Ucayali. El empleador manifestó que no había condiciones económicas para atender los principales pedidos de los trabajadores, y que, por consiguiente, no se podía firmar el pacto colectivo. Actualmente, después de más de un año de intentos de diálogo y conciliación ante el Ministerio de Trabajo, el empleador (Proyecto Especial CORAH) sigue manifestando no tener fondos para cumplir con lo solicitado en el pliego de reclamos, argumentando que la institución tiene presupuesto internacional que no prevé estas peticiones. No obstante, al margen de lo anterior, desde junio de 2010, se otorgó a todos los trabajadores un aumento mínimo de las remuneraciones lo cual constituye una burla a la negociación colectiva y a la solicitud de arbitraje que había presentado el sindicato.

- 794.** Por otra parte, la CATP alega que el empleador viene solicitando el registro de firmas «obligatoriamente» en un padrón a los trabajadores que no se encuentran sindicalizados, en donde manifiestan que el sindicato no los representa. El sindicato lo denunció ante el Ministerio de Trabajo. Estos actos fueron corroborados con las manifestaciones de los trabajadores con motivo de una inspección del trabajo sobre firma de padrón con injerencia del empleador. Concretamente, el inspector tomó declaración a dos trabajadores recientemente afiliados y a quienes se les pretendió hacer firmar dicho padrón. La CATP alega también que el día en que empezó a completarse el padrón se sabotó la reunión de trabajadores convocada por el sindicato (17 de marzo de 2010, entre las 18 y las 19 horas); pese a contar con la autorización documentada, cada director de área instó a los trabajadores a no concurrir «por estar en horario laboral y no contar con el permiso respectivo».
- 795.** Asimismo, en marzo de 2009, se despidió arbitrariamente al secretario general del sindicato, Sr. Iván Carlos Bazán Villanueva, bajo la acusación de falta grave en perjuicio de otra trabajadora, caso que hoy está judicializado por más de un año sin que haya variado sustancialmente su situación ni sea reincorporado a su centro de trabajo, debido a que en ningún momento se ha realizado una investigación administrativa imparcial. En el lugar que sucedieron los hechos están precisamente colocadas numerosas cámaras de seguridad (instalaciones NAS – Aeropuerto Pucallpa), sin que se presenten hasta la fecha esas grabaciones para esclarecer los hechos materia de investigación.
- 796.** Asimismo, se despidió arbitrariamente al secretario de deportes del sindicato, Sr. Jesús Aníbal Mansilla Gamero, bajo la acusación de falta grave, supuestamente en perjuicio del empleador, la cual es falsa.
- 797.** La CATP alega también la renuncia forzada de seis trabajadores afiliados al SUTCORAH, Sres. Martín Saavedra Cartagena, Linder Ibarra Zavaleta, Aquiles del Águila Ruiz, César Wilfredo Vergara Castillo, Daniel Fasabi Manihuari y José Ríos Rodríguez, a quienes, bajo amenaza, coacción y presión de rescindirles el contrato, se les hizo firmar su renuncia al sindicato, en el mismo día, formato y tipo de papel (tamaño carta, usado por NAS), bajo injerencia directa del empleador.
- 798.** Asimismo, el empleador, Proyecto Especial CORAH, presentó recurso de apelación ante el Ministerio de Trabajo – Ucayali, solicitando la nulidad del expediente con el que había sido registrado el sindicato. En abril de 2009, el empleador trasladó a otro puesto de trabajo al secretario de defensa del sindicato, Sr. Leoncio Morales, en represalia a las inspecciones laborales solicitadas; cambio inusual realizado en el mismo día; cambio inusual que nunca se ha dado en el proyecto.
- 799.** La CATP alega también el despido arbitrario del afiliado, Sr. Manuel Fonseca Núñez, bajo la acusación de falta grave en perjuicio del Proyecto CORAH.
- 800.** La organización querellante alega también el reiterado tratamiento del empleador al SUTCORAH como «sindicato minoritario», pese a no existir ningún otro sindicato dentro del Proyecto CORAH. Alega también la negativa permanente del director de administración de permitir el ingreso del asesor legal y del asesor de la central CATP, durante el proceso de trato directo de la negociación colectiva.
- 801.** Por último, la organización querellante se refiere al incumplimiento de normas legales relativas a prestaciones a los trabajadores y a afirmaciones generales sin suficientes datos o sin nombres.

B. Respuesta del Gobierno

- 802.** En su comunicación de 8 de mayo de 2011, el Gobierno expresa su total respeto a la Constitución y normas que consagran los derechos colectivos de los trabajadores, siendo que el Estado cautela el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga, teniendo como rol esencial el asegurar el ejercicio democrático de tales derechos, garantizando la libertad sindical, fomentando la negociación colectiva, promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales y regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Tanto el Estado, como los empleadores y los representantes de uno y otros deben abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicación de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen. Si bien existe libertad irrestricta de sindicalización, cuando un grupo de trabajadores decide libre y voluntariamente formar un sindicato tiene todo el camino normativo que lo resguarda y protege. Sin embargo, desde el artículo 28 de la Constitución Política del Estado hasta las normas específicas que sobre sindicalización resultan aplicables, se establece que dicho sindicato debe tener por finalidad el estudio, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses que le asisten (defensa gremial), además del mejoramiento social, económico y moral de sus miembros, por lo que resultan de aplicación al SUTCORAH como sindicato. Sin embargo, también les corresponden el respeto a las normas y derechos que asisten a diferentes organizaciones y organismos, siendo que no pueden, en razón de sus derechos, vulnerar los derechos de otros, incluyendo los que la Constitución del Estado y las leyes aplicables confieren a su empleador. De igual forma, debe reconocerse la competencia y capacidad del Poder Judicial, siendo que tanto empleador como sindicato deben respetar las instancias procesales judiciales y no pretender, vía presión colectiva, adelantar resultados o incluso superarlos.
- 803.** En términos generales, el Gobierno declara que la queja formulada carece de base real o legal alguna, siendo totalmente alejado de la verdad y por ende carente de sustento documentario el intentar sostener que el Ministerio del Interior haya violado o viole derechos laborales o sindicales de alguna naturaleza. El Gobierno manifiesta su negativa total a todos los extremos de la queja formulada por el SUTCORAH.
- 804.** En cuanto a la alegada violación a la negociación colectiva, el Gobierno expresa su total respeto a las normas que regulan dicho proceso, no pudiéndose intentar «saltarse» los pasos y etapas que dicho proceso contiene. A este respecto, el Sindicato Único de Trabajadores del CORAH no puede señalar que se ha contrariado la normativa laboral en materia de negociación colectiva, siendo que simplemente las negociaciones y tratativas a la fecha sólo revelan que sus objetivos no son satisfechos.
- 805.** En cuanto al alegato relativo al padrón de trabajadores no sindicalizados, el Gobierno declara que no resulta cierto que el empleador venga «obligando» a los trabajadores no sindicalizados a firmar padrones donde manifiesten que el sindicato no los representa. Cualquier documento que suscriban los trabajadores, sean sindicalizados o no, responde a su libre voluntad y atendiendo a su calidad de personas adultas.
- 806.** En cuanto a los alegatos de discriminación antisindical, el Gobierno declara que, con fecha 6 de febrero de 2009, el Sr. Iván Bazán cometió falta grave de injuria por tocamientos indebidos en contra de la trabajadora, Marina Liz Montesinos Chávez. La dirección ejecutiva ordenó que se dé inicio a un proceso de investigación referente a la denuncia interpuesta por dicha trabajadora, para lo cual fueron citados mediante memorandos de fecha 18 de febrero de 2009, a fin de que concurran a las instalaciones del CORAH para presentar sus respectivas manifestaciones en la investigación preliminar ordenada por la dirección ejecutiva; no presentándose el Sr. Iván Bazán a rendir manifestación, ni en esta

oportunidad ni en oportunidad posterior alguna, sólo remitió una carta notarial donde señalaba acogerse a normativa derogada. Ante estos hechos, se le cursó conforme a ley una carta de imputación de cargos dándose inicio al proceso laboral sancionador, otorgándosele el plazo de seis días naturales para ejercer su derecho de defensa, exonerándolo de asistir a su centro de labores. Todo el procedimiento se ajusta a la normativa laboral vigente y aplicable. El Sr. Iván Bazán contestó la carta de cargos mediante carta notarial de fecha 23 de febrero de 2009, refiriéndose sólo al Decreto Supremo (D.S.) núm. 032-91-TR, el mismo que (se reitera) estaba derogado, evadiendo nuevamente responder al expreso cargo de injuria realizados en su contra por la Sra. Montesinos Chávez. Es por esta razón que, mediante carta notarial de fecha 2 de marzo de 2009, se comunicó al trabajador, Iván Carlos Bazán Villanueva, el término de la relación laboral con el CORAH en forma definitiva, al no haber presentado descargo alguno respecto de la imputación que le fue formulada: falta grave de injuria prevista en el literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. núm. 003-97-TR, en agravio de la trabajadora Marina Liz Montesinos Chávez. Se elaboró su liquidación de beneficios sociales que el referido ex trabajador se negó a recibir por lo que se consignó mediante un depósito judicial a su nombre en el Banco de la Nación. El ex trabajador inició un proceso judicial ante el Juzgado Laboral de Coronel Portillo, el mismo que se encuentra en trámite.

- 807.** En cuanto al Sr. Jesús Aníbal Mancilla Gamero, fue despedido del CORAH al haber cometido falta grave, prevista en el literal d) del artículo 25 del Decreto Supremo núm. 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al haber proporcionado «información falsa que perjudica al empleador». En la declaración jurada otorgada por el ex trabajador Jesús Aníbal Mancilla Gamero, con su firma legalizada ante notario público, pretendió justificar la indebida conducta del Sr. Iván Carlos Bazán Villanueva declarando encontrarse en la ciudad de Pucallpa y ser testigo presencial de que, el día 6 de febrero de 2009, el Sr. Iván Carlos Bazán Villanueva, encontrándose en las instalaciones NAS del aeropuerto de Pucallpa, no hizo tocamientos indebidos a la trabajadora Marina Liz Montesinos Chávez, cuando en realidad el Sr. Mancilla Gamero se encontraba ese día en la base policial de Santa Lucía (provincia de Tocache, departamento de San Martín), en comisión de servicios. Mediante carta notarial de preaviso de despido, de fecha 13 de marzo de 2009, se le otorgó el plazo de ley (seis días naturales) para que efectúe su descargo. En su carta de descargo, de fecha 17 de marzo de 2009, el Sr. Mancilla Gamero admite haber emitido una declaración jurada para ser utilizada como prueba de la supuesta falsedad del sustento del despido formulado al Sr. Iván Carlos Bazán Villanueva; sin embargo, no presentó descargo alguno a que no podía ser testigo presencial del mencionado hecho al haber estado en lugar distinto, por lo que no se enerva el cargo imputado, y se procedió a su despido al haber incurrido en la falta grave de proporcionar información falsa, prevista en el literal c) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. núm. 003-97-TR. Recibido el importe de 2.772,23 nuevos soles por concepto de liquidación de beneficios sociales, el Sr. Mancilla Gamero, hasta la fecha, no ha interpuesto acción judicial alguna contra el CORAH.
- 808.** En cuanto a los alegatos de renuncia forzada a la afiliación de trabajadores, el Gobierno declara que en ningún momento el CORAH amenazó, coaccionó y presionó a los trabajadores Martín Saavedra Cartagena, Linder Ibarra Zavaleta, Aquiles del Águila Ruiz, César Wilfredo Vergara Castillo, Daniel Fasabi Manihuari y José Ríos Rodríguez para que no se afilien o renuncien al SUTCORAH, ya que esto es una decisión personal y libre que debe tomar cada uno de los trabajadores, y que nunca se amenazó con resolverles el contrato de trabajo.
- 809.** En cuanto al recurso de apelación ante el Ministerio de Trabajo presentado por el empleador (Proyecto Especial CORAH) contra la decisión de registro del sindicato, el

Gobierno declara que el CORAH, en el más amplio e irrestricto derecho que le confiere la Constitución y la normativa administrativa, es libre de presentar los argumentos que se ajusten al ordenamiento procedimental administrativo frente a cualquier situación que considere irregular, por lo que se ajusta a derecho cualquier presentación ante la autoridad administrativa de trabajo de recursos que busquen la armonía con el debido proceso y la tutela jurisdiccional.

- 810.** En cuanto al alegato relativo al traslado de un trabajador, el Gobierno declara que el trabajador Leoncio Morales Castro (asistente de personal) fue reubicado en la dirección de infraestructura en el cargo de asistente de mantenimiento, el 13 de abril de 2009, por requerirse sus servicios, conservando su categoría ocupacional y remuneración de acuerdo a ley. En ningún momento, el CORAH actuó en represalia por ser integrante de la directiva del SUTCORAH, ya que es política de la institución efectuar periódicamente reubicaciones o rotaciones de los trabajadores de acuerdo a las necesidades laborales.
- 811.** En cuanto a los alegatos relativos al Sr. Manuel Fonseca Núñez, el Gobierno declara que, en el ejercicio de su cargo de auxiliar administrativo de la subdirección de logística, entre otras labores, se le asignaba la compra de los pasaje aéreos para el personal de la institución que requería viajar a otras ciudades del país, para lo cual se le entregaba el importe del pasaje. Mediante carta de fecha 13 de mayo de 2009, la empresa Amazon World – Pucallpa requirió al CORAH cancelar una deuda por la compra de pasajes aéreos para su personal. Ante este hecho, se realizó una auditoría interna determinándose que el Sr. Manuel Fonseca retenía de manera indebida importes entregados en diversas oportunidades para la compra de pasajes aéreos. En base a ello, se le cursa una carta de imputación de cargos con fecha 27 de mayo de 2009, tipificando el literal c) del artículo 25 del D.S. núm. 003-97-TR. El Sr. Manuel Fonseca no cumplió con presentar descargos dentro del plazo de ley, por lo que en base al artículo 42 del D.S. núm. 001-96-TR, se procedió a remitirle carta de despido justificado en causa justa y se elaboró la liquidación de beneficios sociales conforme a ley, la misma que ante la negativa del ex trabajador de cobrar se consignó en depósito judicial a su nombre en el Banco de la Nación. La demanda laboral del Sr. Fonseca fue declarada improcedente en dos instancias por el Poder Judicial.
- 812.** El Gobierno declara que rechaza todo argumento que señale hostilización y/o discriminación a algún trabajador; los trabajadores mencionados en la queja, al igual que cualquier trabajador en uso de la facultad directriz que la ley le asigna al empleador, puede ser designado a realizar labores de acuerdo a las necesidades administrativas, respetando su categoría y remuneración dentro del marco legal correspondiente.
- 813.** En cuanto al alegato relativo al reiterado trato del Sindicato Único de Trabajadores del CORAH como sindicato minoritario, pese a no existir otro sindicato, el Gobierno declara que es respetuoso de la Constitución Política del Estado y de las normas que consagran los derechos colectivos de los trabajadores y, por ello, rechaza cualquier señalamiento de trato injusto al SUTCORAH. El Gobierno añade que puede ser que el mismo sindicato contemple la calidad de «minoritario» en referencia al número de afiliados que tiene (34) frente a la población laboral actual de 661 trabajadores.
- 814.** En cuanto a la alegada negativa permanente del ingreso a las instalaciones del CORAH del asesor legal y del asesor de la central sindical durante el proceso de negociación colectiva, el Gobierno declara que en ningún momento se ha negado el ingreso del asesor legal del SUTCORAH y que cada vez que lo ha solicitado se le ha permitido el ingreso a la sede central del CORAH. El Gobierno respeta el artículo 50 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. núm. 010-2003-TR.
- 815.** En cuanto a las alegadas presiones a los trabajadores, Sres. Martín Saavedra Cartagena, Linder Ibarra Zavaleta, Aquiles del Águila Ruiz, César Wilfredo Vergara Castillo, Daniel

Fasabi Manihuari y José Ríos Rodríguez, para que renuncien al sindicato, el Gobierno señala que la autoridad administrativa de trabajo generó la orden de inspección núm. 001562 (expediente núm. 238-2009-DRTPE-SD-ISST-UC) al Ministerio del Interior (Proyecto Especial CORAH) y ordenó, entre otras materias, verificar la desafiliación al sindicato de los citados trabajadores. Del informe de actuaciones inspectivas se observa que el inspector auxiliar de trabajo comisionado, en la diligencia realizada el 23 de marzo de 2009, dejó consignado que los Sres. César Wilfredo Vergara Castillo, Aquiles del Águila Ruiz y José Ríos Rodríguez declararon que voluntariamente habían decidido renunciar al sindicato, y que no recibieron amenaza o coacción de ninguna índole para ello.

- 816.** El Gobierno añade que ha pedido al Director General de la Inspección del Trabajo se sirva informar sobre los resultados de otras inspecciones. Tan pronto se reciba la información solicitada será remitida al Comité de Libertad Sindical.
- 817.** Por último, en su comunicación de febrero de 2012, el Gobierno se remite y resume sus respuestas anteriores sobre este caso.

C. Conclusiones del Comité

Alegatos relativos a la violación del derecho de negociación colectiva y a la consideración del sindicato SUTCORAH como minoritario

- 818.** *El Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante según los cuales: 1) el Proyecto Especial CORAH da un tratamiento reiterado de «sindicato minoritario» al SUTCORAH a pesar de no existir otro sindicato en su seno; 2) se negó el ingreso de su asesor legal y del asesor de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (a la que está afiliado el sindicato) en la etapa de trato directo de la negociación colectiva, y 3) en el proceso de negociación colectiva iniciado en septiembre de 2009, el SUTCORAH presentó su pliego de reclamos y, en el subsiguiente proceso de negociación, el Proyecto Especial CORAH declaró que no podía firmar el pacto colectivo invocando que no disponía de fondos en junio de 2010, sin embargo el Proyecto Especial CORAH otorgó un aumento mínimo en las remuneraciones a todos los trabajadores.*
- 819.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) no se ha negado en ningún momento el ingreso del asesor legal del sindicato y cada vez que lo han solicitado se le ha permitido el ingreso en la sede central del CORAH y, de acuerdo con la legislación, las partes en la negociación colectiva pueden ser asesoradas por abogados o profesionales colegiados y por dirigentes de organizaciones de nivel superior a los que esté afiliado el sindicato, pero la legislación establece también que los asesores deben limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación o la toma de decisiones; 2) debe rechazarse cualquier señalamiento de trato injusto al SUTCORAH por el CORAH, y de hecho el mencionado sindicato tiene 34 afiliados del total actual de trabajadores (661), y 3) se han respetado las normas que regulan la negociación colectiva pero en el caso concreto las negociaciones a la fecha sólo revelan que los objetivos del sindicato no son satisfechos y el sindicato no puede intentar «saltarse» los pasos y etapas del proceso de negociación colectiva. El Comité toma nota también de que según los alegatos (sin que lo haya negado el Gobierno), el CORAH no aceptó la petición del sindicato de que se sometiera el tema de las remuneraciones al arbitraje y prefirió otorgar un aumento mínimo en las remuneraciones a todos los trabajadores.*
- 820.** *El Comité destaca sobre este último punto que el «aumento mínimo» en las remuneraciones otorgado por el CORAH al que se refiere la organización querellante era inferior al que reclamaba el sindicato (que había reclamado un aumento del 30 por ciento*

según la documentación enviada por el sindicato). El Comité concluye habida cuenta de los elementos que posee que la limitada representatividad del sindicato SUTCORAH puesta de relieve por el Gobierno condicionó en la práctica sus posibilidades de éxito en el proceso de negociación directa y luego en su solicitud de arbitraje obligatorio. Por consiguiente, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos relativos a la negociación de las remuneraciones.

- 821.** En cuanto a la alegada negativa del CORAH del ingreso del asesor legal y del asesor de la organización querellante (CATP) «en las negociaciones» entre el sindicato y el CORAH, el Comité toma debida nota de que el Gobierno afirma que nunca se ha impedido el ingreso en el CORAH del asesor legal del sindicato, se refiere a las disposiciones legales que permiten la intervención de asesores de las partes en la negociación colectiva y puntualiza que estos asesores deben limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación o toma de decisiones. No obstante, el Comité destaca que el Gobierno no ha negado específicamente que se haya impedido la participación de «dos» asesores sindicales en la negociación colectiva (solamente se ha referido al ingreso de un asesor). El Comité pide pues al Gobierno que se asegure que en la práctica el sindicato SUTCORAH pueda contar con la asistencia de los dos asesores en la negociación colectiva, si así lo desea.

Alegatos relativos a actos de discriminación antisindical

- 822.** En cuanto al alegato relativo a un registro de firmas obligatorio para los trabajadores no sindicalizados (hecho éste corroborado — según los alegatos — ante la Inspección del Trabajo por las declaraciones de dos trabajadores recientemente afiliados a los que se pretendió hacerles firmar, según indica la organización querellante), y al alegato de que el día en que empezaron a recogerse las firmas los directores de área del CORAH instaron a los trabajadores a no concurrir a una reunión convocada por el sindicato el 17 de marzo de 2010 con autorización del CORAH, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que no resulta cierto que el empleador venga «obligando» a los trabajadores no sindicalizados a firmar padrones donde manifiesten que el sindicato no los representa; cualquier documento que suscriban los trabajadores sean sindicalizados o no responde a su libre voluntad y atendiendo a su calidad de personas adultas. El Comité observa que el Gobierno ha realizado una declaración en términos relativamente ambiguos, sin referirse a las declaraciones de los trabajadores ante la Inspección del Trabajo sobre la recolección de firmas ni a la reunión convocada por el sindicato para el mismo día con autorización del CORAH que los directores de área habían impedido. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que se lleve a cabo una investigación complementaria sobre estos alegatos y que le mantenga informado al respecto, a efectos de examinar estos alegatos con todos los elementos.
- 823.** En cuanto a los alegatos relativos al despido arbitrario de los dirigentes sindicales, Sres. Juan Carlos Bazán Villanueva y Jesús Aníbal Mancilla Gamero, sin investigación administrativa imparcial, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales el primero de ellos obedeció a la denuncia de una trabajadora por tocamientos indebidos y el segundo por haber declarado falsamente ante notario encontrarse en el lugar de los hechos relativos al Sr. Bazán Villanueva a efectos de exculparle. El Comité observa que según el Gobierno el dirigente sindical Sr. Jesús Aníbal Mancilla Gamero recibió la liquidación de sus prestaciones y que no interpuso acción judicial, así como que el dirigente sindical Sr. Bazán Villanueva inició un proceso judicial para su reintegro que se encuentra en trámite. El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de este proceso.
- 824.** En cuanto al alegado despido arbitrario del afiliado sindical Sr. Manuel Fonseca Núñez, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) una auditoría

interna determinó que este auxiliar administrativo retenía de manera indebida importes entregados para la compra de pasajes aéreos del Proyecto Especial CORAH, y 2) la autoridad judicial dictó sentencia en contra del Sr. Fonseca Núñez.

- 825.** *En cuanto a la alegada renuncia forzada de seis trabajadores afiliados al sindicato bajo amenaza de rescindirles el contrato, el Comité toma nota de que el Gobierno niega estos alegatos y las amenazas e informa de la realización de una inspección del trabajo el 23 de marzo de 2009 en la que tres de esos trabajadores declararon que renunciaron voluntariamente al sindicato y que no recibieron amenaza o coacción. El Comité destaca que según la organización querellante las renunciaciones se produjeron el mismo día y se utilizó el mismo formato y tipo de papel. El Comité observa que el Gobierno no se ha referido a estas afirmaciones y le pide que se realice una investigación complementaria al respecto.*
- 826.** *En cuanto al traslado a otro puesto de trabajo del dirigente sindical Sr. Leoncio Morales en abril de 2009, según los alegatos por haber solicitado inspecciones de trabajo, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la legislación permite que por necesidades administrativas se puede designar a un trabajador para que realice otras labores respetando su categoría y remuneración. El Comité observa asimismo que la organización querellante no ha informado sobre recursos presentados sobre el traslado.*

Recurso contra el registro del sindicato SUTCORAH

- 827.** *El Comité toma nota de los alegatos según los cuales el empleador, Proyecto Especial CORAH, presentó un recurso ante el Ministerio de Trabajo solicitando la nulidad del registro del sindicato SUTCORAH. El Comité toma nota de que el Gobierno declara que el CORAH es libre en el marco legal de presentar los argumentos que se ajusten al ordenamiento procedimental administrativo frente a cualquier situación que considere irregular, incluida la presentación de recursos ante la autoridad administrativa. El Comité pide al Gobierno que envíe copia del recurso administrativo presentado por el CORAH a efectos de que se declare la nulidad del registro del sindicato SUTCORAH, así como que comunique el texto de la decisión administrativa a efectos de que pueda pronunciarse sobre los alegatos con suficientes elementos.*

Recomendaciones del Comité

- 828.** *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 se asegure que en la práctica el sindicato SUTCORAH pueda contar con la asistencia de sus dos asesores en la negociación colectiva, si así lo desea;*
 - b) en cuanto al alegato relativo a un registro de firmas obligatorio para los trabajadores no sindicalizados y al alegato de que el día en que empezaron a recogerse las firmas los directores de área del CORAH instaron a los trabajadores a no concurrir a una reunión convocada por el sindicato el 17 de marzo de 2010 con autorización del CORAH, el Comité observa que el Gobierno no ha respondido de manera completa y le pide que se lleve a cabo una investigación complementaria y que le mantenga informado al respecto, a efectos de examinar estos alegatos con todos los elementos;*

- c) *el Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado del proceso en curso relativo al despido del dirigente sindical Sr. Bazán Villanueva;*
- d) *en cuanto a la alegada renuncia forzada de seis trabajadores afiliados al sindicato bajo amenaza de rescindirles el contrato, el Comité toma nota de que el Gobierno niega estos alegatos y las amenazas e informa de la realización de una inspección del trabajo el 23 de marzo de 2009 en la que tres de esos trabajadores declararon que renunciaron voluntariamente a su afiliación. El Comité destaca que según la organización querellante las renunciaciones se produjeron el mismo día y se utilizó el mismo formato y tipo de papel. El Comité observa que el Gobierno no se ha referido a estas afirmaciones y le pide que se realice una investigación complementaria al respecto, y*
- e) *el Comité pide al Gobierno que envíe copia del recurso administrativo presentado por el CORAH a efectos de que se declare la nulidad del registro del sindicato SUTCORAH, así como que comunique el texto de la decisión administrativa a efectos de que pueda pronunciarse sobre los alegatos con suficientes elementos.*

CASO NÚM. 2866

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: obstáculos a la negociación colectiva del Sindicato de Inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SI-PERÚ), actos de discriminación antisindical y restricciones al derecho de licencia sindical

- 829.** La queja figura en comunicaciones de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) de fechas 28 de abril y 19 de julio de 2011.
- 830.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 27 de julio de 2011 y 23 de febrero de 2012.
- 831.** El Perú 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 las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos del querellante

- 832.** En sus comunicaciones de fechas 28 de abril y 19 de julio de 2011, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) alega que su afiliado, el Sindicato de Inspectores del

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SI-PERÚ) agrupa sólo a los inspectores del régimen laboral de la actividad privada y cuenta con 202 afiliados, esto es, más de la mitad de trabajadores de su ámbito, siendo por tanto un sindicato mayoritario y representativo de todos los inspectores laborales del Perú.

833. Con fecha 23 de junio de 2010, la junta directiva de la CAPT presentó formalmente ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el pliego de peticiones aprobado en asamblea general de fecha 25 de mayo de 2010, que contiene las propuestas para la negociación de incrementos remunerativos y condiciones de trabajo para los años 2010-2012. Durante los meses posteriores, el Ministerio de Trabajo no mostró interés alguno en dar inicio a la discusión del pliego de reclamos presentado, a pesar de que la legislación establece que la negociación entre las partes debe iniciarse dentro de los diez días siguientes a la presentación del pliego de peticiones. Es sólo con posterioridad a la formulación de reiteradas denuncias ante el Congreso de la República y a instancias de comunicaciones dirigidas al Ministerio de Trabajo desde el Parlamento nacional que nuestro empleador se vio forzado a designar a sus representantes con el objeto de dar inicio a las negociaciones.
834. En el mes de septiembre de 2010 (tres meses después de presentado el pliego de peticiones), se realizó la primera reunión de trato directo. Luego, en la segunda sesión de trato directo, frente a las pretensiones económicas y de condiciones de trabajo planteadas por el sindicato, el Ministerio se limitó a ofrecer, como única propuesta, la habilitación de un pequeño espacio para usarlo como tablón de anuncios sindicales. Más allá de esto, alegando restricciones presupuestales contenidas en la Ley de Presupuesto del Sector Público para 2011, el Ministerio no realizó ofrecimiento alguno respecto de incrementos remunerativos o incluso respecto de condiciones de trabajo que no tenían incidencia presupuestal (por ejemplo, acceso a la docencia o investigación, condiciones seguras de trabajo, señalización, etc.).
835. En ese contexto, la propia Viceministra de Trabajo pone en conocimiento de la comisión negociadora que el Ministerio de Trabajo había reiniciado el proceso de transferencia de sus funciones de inspección y del personal inspectivo a los gobiernos regionales de Lima-Provincias y del Callao, generando incertidumbre entre los afiliados debido a que la denominada «transferencia de personal a las regiones» implica, en los hechos, un desplazamiento forzoso y permanente de algunos inspectores a lugares distantes de sus domicilios. Esta actitud del empleador tuvo como objetivo práctico que el sindicato se preocupe de este problema, dejando de lado la negociación colectiva en curso.
836. De manera simultánea, a inicios del mes de noviembre de 2010, el Ministerio de Trabajo remitió una carta de preaviso de despido por abandono de trabajo al secretario general del sindicato, Sr. Hipólito Carlos Javier Bráñez, que formaba parte de la comisión negociadora del pliego de peticiones, atribuyéndole no haber agotado un procedimiento interno (visado de su solicitud por el supervisor) para la obtención de un permiso para asistir a un evento académico. Cabe agregar que las autoridades del Ministerio de Trabajo se negaron a recibir su solicitud de permiso y a realizar los visados correspondientes, a pesar de haberse otorgado visados y permisos a otros trabajadores que realizaron gestiones idénticas a la del secretario general. El efecto de la imputación no era otro que presionar antisindicalmente a la comisión negociadora sindical para que acepte la «propuesta cero» que ofrecía el Ministerio de Trabajo y que consistía en no otorgar ningún incremento salarial. Semanas después, cuando se renovó la junta directiva del sindicato y el secretario general dejó el cargo, el Ministerio de Trabajo decidió aplicarle sólo una sanción disciplinaria leve.
837. Advirtiendo la imposibilidad de lograr un acuerdo en trato directo y dado que la otra parte carecía de propuestas, a finales de noviembre de 2010 el sindicato decidió dar por culminada esta etapa y pasar al trámite de conciliación. En esta segunda etapa, los

representantes del Ministerio de Trabajo se reiteraron en su «propuesta cero» durante las reuniones de conciliación, invocando las supuestas limitaciones de carácter presupuestal. Advirtiendo la ausencia de buena fe negocial por parte del Ministerio de Trabajo y consciente de que la conciliación no era llevada por un órgano imparcial e independiente de las partes sino por funcionarios del propio Ministerio de Trabajo, el sindicato, en asamblea general, decidió dar por concluida la etapa de conciliación y lo comunicó al Ministerio de Trabajo el 27 de enero de 2011, siete meses después de iniciada la negociación colectiva.

- 838.** De conformidad con el marco legal vigente en el Perú, los días 3 y 15 de febrero de 2011, el sindicato comunicó al Ministerio la decisión de someter al arbitraje la controversia. Frente a este pedido, el Ministerio no ha dado respuesta alguna sobre el tema a pesar de haber transcurrido más de diez meses y, por el contrario, sigue adoptando medidas antisindicales contra dirigentes sindicales.
- 839.** La organización querellante señala que en este largo proceso el empleador (Ministerio de Trabajo) asistió a las reuniones pero nunca llevó planteamiento concreto alguno, sosteniendo siempre la «propuesta cero», vulnerando el principio de buena fe y dilatando el tiempo con el erróneo argumento de que las leyes presupuestales prohibían efectuar propuesta económica alguna.
- 840.** En efecto, este argumento por el cual el Ministerio de Trabajo refiere que se encuentra imposibilitado de otorgar incrementos económicos dado que la Ley de Presupuesto del Sector Público se lo impide, no se ajusta a la verdad puesto que el parámetro para la realización de las negociaciones colectivas con entidades sujetas a la Ley de Presupuesto del Sector Público está fijado por la disponibilidad presupuestal de las mismas.
- 841.** Por otra parte, la CATP alega que de manera arbitraria e irregular, el Ministerio de Trabajo ha iniciado procedimiento disciplinario sancionatorio contra el subsecretario general, Carlos Antonio Espinoza Neyra, a quien, con fecha 16 de febrero de 2011, se le comunicó la imputación de hechos falsos e inexistentes (faltamiento de palabra y desacato a una disposición impartida). Ello se produce en el contexto de la renuencia del Ministerio a negociar y de la solicitud del sindicato de someter la controversia al arbitraje. Así, por ejemplo, con relación a la falta imputada referida al faltamiento de palabra, la acusación no da cuenta de palabra o frase alguna que pudiera considerarse, siquiera subjetivamente, como faltamiento de palabra a las autoridades o a los compañeros de trabajo. Este hecho irregular contraviene el debido procedimiento y afecta el derecho de defensa, puesto que no es posible analizar si el supuesto contenido del faltamiento de palabra imputado es correcto o no, o si trasgrede el ordenamiento laboral peruano. Con relación a la segunda falta imputada, «desacato a una disposición impartida», tampoco se detalla la existencia de por lo menos un hecho de desobediencia. Asimismo, el procedimiento fue iniciado sin observar las formalidades que los propios reglamentos que regulan la carrera del inspector establecen y que disponen que antes de la imputación debe llevarse a cabo una investigación. Como el objeto velado del procedimiento de despido era amedrantar a dicho dirigente sindical, en un primer momento, el Ministerio obvió la etapa de investigación y formuló directamente la imputación. Luego, frente a tales irregularidades, el propio Ministerio decidió «suspender» el procedimiento de despido para «investigar» nuevamente lo que ya ha sido materia de imputación y descargo. Esta decisión trasgrede la normativa vigente y revela mala fe del empleador y su propósito de usar el procedimiento de despido para amedrantar a los dirigentes sindicales, pues las irregularidades cometidas determinan que la resolución definitiva del procedimiento disciplinario, indebidamente iniciado, se extienda de manera excesiva e innecesaria, generando incertidumbre sobre sus resultados y revelando el verdadero motivo antisindical de la medida.

842. Otro acto antisindical que cometió el empleador fue el intento de impedir las actividades sindicales legítimas del sindicato para la solución de sus demandas. Concretamente, cuando el Ministerio tomó conocimiento de que el 23 de marzo de 2011 el sindicato había programado diversas acciones pacíficas en pro de la paz laboral y en defensa del derecho a la negociación colectiva (plantón en las afueras del Ministerio de Trabajo), decidió enviar de viaje, temporalmente, en comisión de servicios fuera de Lima del 21 al 31 de marzo de 2011, a los diez inspectores, cinco de los cuales son afiliados y los otros cinco dirigentes sindicales. Esta medida implicaba que, en la práctica, toda la junta directiva del sindicato fuese enviada fuera de la ciudad de Lima para atender supuestas acciones de fiscalización aun cuando habían solicitado licencias sindicales. Ninguno de los inspectores incluidos se encontraba en la relación de inspectores programados para viajar en el mes de marzo (programación que se efectúa a inicios de mes), mientras que, por el contrario, tenían diligencias inspectivas ya programadas para el mismo período. El Ministerio rechazó el pedido del sindicato de no implicar a los dirigentes en la comisión de servicios, acompañado de la propuesta de inspectores reemplazantes.

843. La organización querellante indica además que:

- el Sr. Carlos Antonio Espinoza Neyra, subsecretario general del sindicato, se encontraba de vacaciones, hecho que el empleador debió considerar antes de programar su destaque; tenía licencia sindical el 24 de marzo de 2011;
- el Sr. Julmer Rettis Garay, secretario de economía del sindicato, tenía diligencias programadas los días 21, 22 y 23 de marzo de 2011;
- la Sra. Paola del Carmen Egúsqüiza Granda, secretaria general del sindicato, tenía descanso médico otorgado para los días 18 a 22 de marzo de 2011, el 23 de marzo de 2011 tenía diligencias programadas; además, tenía licencia sindical los días 24 y 25 de marzo de 2011;
- el Sr. Ricardo Cerna Obregón, secretario de defensa del sindicato, tenía licencia sindical los días 22 y 25 de marzo de 2011 y diligencias de inspección programadas los días 23 y 24 de marzo de 2011;
- el Sr. Víctor Gómez Rojas, secretario de organización del sindicato, tenía licencia sindical los días 22 y 25 de marzo de 2011 y diligencias de inspección programadas los días 23 y 24 de marzo de 2011.

844. Finalmente, el Ministerio está dificultando la acción de los dirigentes sindicales, luego de nuestras acciones de protesta, imponiendo restricciones al otorgamiento de las licencias sindicales para diversas actividades sindicales (entre ellas, la asistencia a talleres de trabajo en la Oficina Internacional del Trabajo con sede en Lima o la asistencia a grupos de trabajo intersindical cuyo objeto es participar de manera más efectiva en las actividades normativas de la OIT). En efecto, el Ministerio viene denegando las licencias solicitadas y exigiendo que se acrediten documentalmente las citaciones a los eventos que justifican la solicitud de licencias. Esta denegatoria se basa en una interpretación restrictiva de la legislación nacional relativa a las licencias sindicales, que contraviene la obligación que los convenios de la OIT (que forman parte de la Constitución) imponen a los Estados, de garantizar que la aplicación de la normativa nacional respete los principios de libertad sindical.

845. Por otra parte, la CATP alega que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el contexto de una declaratoria de huelga nacional indefinida que le fue comunicada con fecha 17 de mayo de 2011, dentro del plazo y con los requisitos de ley, la cual se materializaría a partir del 25 de mayo de 2011, declaró de manera irregular su improcedencia actuando como juez y parte mediante auto subdirectoral núm. 048-2011-

MTPE/1/20.21, de fecha 18 de mayo de 2011, el cual no fue notificado de acuerdo a ley y del que el sindicato tuvo conocimiento al leer el expediente núm. 57801-2011-MTPE/1/20.21, de fecha 24 de mayo de 2011, por lo que dentro del plazo de ley, el día 24 de mayo de 2011, el sindicato interpuso recurso de nulidad y apelación. Con fecha 25 de mayo de 2011, el sindicato inició la medida de presión ejerciendo el derecho constitucional a la huelga, siendo notificado en horas de la tarde de la ilegalidad de la huelga mediante auto directoral núm. 064-2011-MTPE y auto subdirectoral núm. 054-2011-MTPE/1/20.21 basados en un informe de la inspección laboral que verificó la «materialización de la huelga». Representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo colocaron en la puerta principal del Ministerio un cartel intimidando a los huelguistas a retornar al centro de labores el día 27 de mayo de 2011, ya que en caso contrario se tomarían las acciones legales pertinentes.

- 846.** La organización querellante añade que, con fecha 31 de marzo de 2011, los trabajadores afiliados al sindicato se reincorporaron al centro de trabajo, sin que se les haya sido notificada la confirmación de la ilegalidad de la huelga, por voluntad propia, sin incurrir en ningún día de inasistencia injustificada. Sin embargo, verificaron que en el frontis del Ministerio fue colocado un requerimiento colectivo para que se reincorporaran a sus labores habituales, cartelón que no cumplía los requisitos señalados en la legislación.
- 847.** En este contexto, el Ministerio, con fechas 3 y 4 de junio de 2011, ha remitido cartas de preaviso de despido a 18 afiliados, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares, y a la secretaria general de SI-PERÚ, Sra. Paola del Carmen Egúsquiza Granda, acontecimiento que indudablemente responde al ejercicio del derecho de huelga. Las 18 cartas de preaviso de despido fueron dejadas sin efecto y archivadas, pero en el caso de la secretaria general del sindicato se le imputa haber asistido supuestamente sin invitación a una reunión «reservada» del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE). Esta imputación no considera que la secretaria general asistía como asesora invitada, en su calidad de dirigente sindical, en representación de una central sindical (la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)); que el carácter supuestamente «reservado» de la sesión del CNTPE a la que asistió la secretaria general no había sido acordado en forma tripartita y menos aún comunicado a las representaciones sindicales asistentes; y que la secretaria general no se encontraba en funciones ni en jornada de trabajo.
- 848.** La organización querellante añade que el Ministerio, a través del Director de Inspección del Trabajo de Lima, en clara actitud de intimidación y discriminación, cursó cartas de preaviso de despido sin fundamento alguno, de las cuales 18 fueron archivadas y dejadas sin efecto, estando pendiente de resolverse el caso de la secretaria general, Sra. Paola del Carmen Egúsquiza Granda.
- 849.** En relación al caso del procedimiento disciplinario instaurado a la secretaria general, Sra. Paola del Carmen Egúsquiza Granda, se encuentra en curso a pesar de haberse presentado los descargos respectivos y no haberse encontrado responsabilidad alguna, vulnerando su derecho de defensa, proceso que ha empezado el 26 de mayo de 2011 y que a la fecha se encuentra suspendido a fin de que se realice una investigación sustantiva; y se solicita una «ampliación de descargos» sobre hechos distintos a la carta de preaviso de despido tratando de imputársele una nueva falta grave, lo cual vulnera el procedimiento, el derecho a la defensa y también el derecho a la presunción de inocencia.

B. Respuesta del Gobierno

- 850.** En su comunicación de fechas 27 de julio de 2011 y 23 de febrero de 2012, el Gobierno envía sus observaciones sobre la queja presentada por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), en representación de su afiliado el Sindicato de Inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SI-PERÚ), por la comisión de

supuestos actos antisindicales en los que habría incurrido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el desarrollo de la negociación colectiva por el pliego de reclamos 2010-2012; en los procedimientos disciplinarios y la comisión de agregaciones temporales de inspectores que forman parte de la junta directa del sindicato, y en el otorgamiento de licencias sindicales.

- 851.** En cuanto a la negociación colectiva del pliego de reclamos del período 2010-2012, el Gobierno declara mediante oficio núm. 1485-2011-MTPE/1/20 que el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana — en calidad de presidente de la comisión negociadora del pliego de reclamos 2010-2012 — rechaza los cargos imputados, precisando que no ha existido por parte del MTPE desinterés en llevar adelante la negociación colectiva con SI PERÚ. Agrega que incluso fue el propio Ministerio el que dio inicio a la negociación colectiva, pese a que dicha organización de trabajadores no había formalizado su solicitud ante la autoridad administrativa de trabajo correspondiente; la misma que recién fue presentada ante la Subdirección de Negociaciones Colectivas, el día 27 de septiembre de 2010.
- 852.** Asimismo, mediante oficio núm. 846-2011-MTPE/2/14, la Directora General de Trabajo del MTPE — encargada de asumir la presidencia de la comisión negociadora en reemplazo del mencionado director regional — sostiene que la queja formulada por SI-PERÚ sobre una supuesta falta de interés del MTPE en la negociación colectiva, y que se limitó a ofrecer un espacio para la publicación de anuncios sindicales, no se ajusta a la verdad. Al respecto, en el oficio adjunto al presente informe se detallan las propuestas del pliego de reclamos que han sido implementadas por parte del MTPE — no limitándose exclusivamente a proporcionar un espacio publicitario —; precisando que en el caso del incremento remunerativo de carácter permanente, existe un compromiso de la entidad de realizar las gestiones necesarias ante el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) — ente rector en materia presupuestaria — para la aprobación de dicha medida.
- 853.** De los hechos expuestos en el precitado documento, se puede notar una permanente política de apertura al diálogo por parte del MTPE, que incluso adoptó las acciones pertinentes para dar inicio a la etapa de trato directo, habiéndose sostenido dos reuniones con anterioridad a que SI-PERÚ presentara formalmente su solicitud a la Subdirección de Negociaciones Colectivas. Al respecto, en relación al pliego de reclamos, el MTPE ha conducido más de cuatro reuniones extraproceso antes de la declaración de huelga nacional indefinida con la finalidad de dar solución y atención a los reclamos formulados. Inclusive, con posterioridad, ha reafirmado a la junta directiva del Sindicato de Inspectores el compromiso de mantener una política de puertas abiertas y de permanente diálogo.
- 854.** Asimismo, también se puede evidenciar que el MTPE ha aprobado diversas medidas para mejorar las condiciones de trabajo y tecnología de los inspectores laborales y elevar su nivel profesional con variados programas de capacitación para la mejora de sus condiciones laborales. Sin embargo, pese a las condiciones laborales y beneficios implementados a favor de los inspectores a propósito del pliego de reclamos presentado, la organización sindical SI-PERÚ insistió en llevar su causa al arbitraje, proponiendo una serie de medidas de carácter económico que el MTPE no se encuentra facultado para implementar ya que, como toda entidad perteneciente al sector público el MTPE, se sujeta a restricciones que establece la Ley de Presupuesto del Sector Público, así como la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- 855.** Finalmente, lo expuesto se ajusta al sistema jurídico del Perú que reconoce el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva de los servidores públicos de entidades y empresas del Estado, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, siempre y cuando su ejercicio no se opongan a las normas específicas que limiten los beneficios en él previstos, como es el caso de las disposiciones legales presupuestarias.

856. En cuanto a los procesos disciplinarios y la comisión de agregaciones temporales de inspectores que forman parte de la junta directiva del sindicato, mediante oficio núm. 1534-2011-MTPE/1/20.4, la Dirección de Inspección del Trabajo, como área competente, formula los descargos correspondientes, el mismo que — como anexo — forma parte del oficio remitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (citado anteriormente).

857. SI-PERÚ argumenta la comisión de supuestos actos antisindicales, configurados a través de diversos procesos disciplinarios iniciados contra los siguientes dirigentes:

- El inicio de procedimiento de despido por abandono de trabajo seguido (en el mes de noviembre de 2010) contra el entonces secretario general, Sr. Hipólito Carlos Javier Bráñez, que le atribuye haber agotado un procedimiento interno para la obtención de un permiso para asistir a un evento académico.

Sobre este hecho, de la documentación presentada se advierte que el Sr. Hipólito Carlos Javier Bráñez no fue despedido. El MTPE concluyó que los hechos en que incurrió este trabajador únicamente denotaban un incumplimiento de formalidad para la tramitación de solicitud de licencia, en tanto que decidió unilateralmente gozar de sus vacaciones y hacer uso de una licencia, sin presentar su solicitud como corresponde, ni contar con la debida autorización de su supervisor, considerándose que había incurrido en falta leve.

- El inicio de forma arbitraria e irregular de un procedimiento disciplinario contra el subsecretario general, Sr. Carlos Antonio Espinoza Neyra, al atribuirle hechos falsos (faltamiento de la palabra y desacato a una disposición impartida) que, al no ser debidamente detallados, afectaron el derecho de defensa del mencionado dirigente.

El Gobierno declara que, de la documentación presentada se advierte que el Sr. Carlos Antonio Espinoza Neyra no fue despedido. El MTPE concluyó que los hechos en que incurrió este trabajador únicamente denotaban la inobservancia temporal de la orden impartida por su supervisor, considerándose que había incurrido en falta leve.

858. El Gobierno añade que, la Dirección de Inspección Del Trabajo — a través del oficio núm. 1534-2011-MTPE/1/20.4 — ha desarrollado los argumentos que desacreditan cada uno de los hechos, materia de denuncia sobre los procesos disciplinarios seguidos contra los dirigentes sindicales antes señalados, concluyendo que en todos los casos se ha actuado en estricto ejercicio de las facultades disciplinarias conferidas por el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo, aprobado por decreto supremo núm. 021-2007-TR; asimismo, se ha precisado que la condición de afiliado o dirigente sindical no exime a los funcionarios inspectores del cumplimiento de sus obligaciones como servidores de la Inspección del Trabajo.

859. SI-PERÚ también sostiene que el MTPE habría pretendido impedir sus actividades sindicales haciendo uso indebido de sus facultades de dirección ya que, ante acciones pacíficas programadas (plantón en las afueras del Ministerio), se habría tomado la medida de agregar temporalmente del 21 al 31 de marzo de 2011 a diez inspectores, cinco de ellos afiliados y los otros cinco dirigentes sindicales.

860. Al respecto, el Gobierno declara que la Dirección de Inspección del Trabajo ha precisado que la agregación temporal se debió al requerimiento de apoyo de la Dirección General de Inspección del Trabajo a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana para agregar a diez inspectores a distintas regiones del país, desde el 20 al 31 de marzo de 2011. En efecto, dicha medida se ajusta a las disposiciones que rigen el sistema de inspecciones ya que, según el artículo 22 de la Ley General de Inspección del Trabajo, núm. 28806, para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema de

inspección del trabajo, la autoridad central podrá disponer la realización de actuaciones fuera de los límites territoriales del órgano territorial del destino, ya sea mediante la agregación temporal de inspectores a otra inspección territorial o mediante la asignación de actuaciones inspectivas sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una región.

- 861.** Finalmente, se debe tener en cuenta que los requerimientos que efectúa la autoridad central — Dirección General de Inspección del Trabajo — no se encuentran limitados sólo a las agregaciones temporales que han sido programadas y oportunamente comunicadas a los supervisores inspectores, ya que la determinación de operativos responde más bien a una necesidad de actuación de la Inspección del Trabajo, situación que puede modificar las programaciones efectuadas; considerándose además que tanto los dirigentes sindicales como sus afiliados deben cumplir sus obligaciones de trabajo como los demás servidores, encontrándose a disposición de la administración para el desarrollo de sus funciones establecidas por ley.
- 862.** En cuanto a los alegatos relativos al otorgamiento de licencias sindicales, SI-PERÚ alega supuestas restricciones que viene imponiendo el MTPE respecto al otorgamiento de licencias a favor de dirigentes de la organización, en tanto que se exige que las citaciones a los eventos que justifican dicho requerimiento sean acreditadas documentalmente. El Gobierno declara que, mediante el oficio núm. 109-2011-MTPE/4/12, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos sostiene que la naturaleza del servicio público de inspección laboral exige que se solicite la licencia sindical con la respectiva anticipación, en razón que el personal inspectivo cuenta con una programación diaria de visitas. Agrega además que mediante el oficio núm. 28-2011-MTPE/4/12, se da respuesta al pedido de licencia sindical formulada con un día de anticipación por SI-PERÚ, el cual pese a su premura es concedido; indicándose que en lo sucesivo se efectúa dicha solicitud con 48 horas de antelación.
- 863.** El MTPE, en clara coincidencia con una política de respeto de las libertades sindicales, otorga las respectivas licencias sindicales con normalidad siempre que éstas se soliciten con la debida anticipación. Ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 6, 2), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), que indica que la concesión de facilidades a los dirigentes sindicales no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
- 864.** En lo que respecta a la alegada improcedencia de la declaratoria de ilegalidad de la huelga del Sindicato de Inspectores, de fecha 25 de mayo de 2011, donde se aduce que el sindicato no fue debidamente notificado de dicha ilegalidad, el Gobierno declara que, de acuerdo a lo señalado en el auto directoral núm. 070-2011-MTPE/1/20.2, se manifiesta que dicha notificación fue efectuada debidamente por la Subdirección de Negociaciones Colectivas mediante auto subdirectoral núm. 048-2011-MTPE/1/20.21. Según el artículo 1 del decreto supremo núm. 001-93-TR, es la autoridad a cargo (el Subdirector de Negociaciones Colectivas) quien tramitará los procedimientos de negociación colectiva y la Dirección de Prevención de Conflictos quien resolverá en segunda y última instancia los recursos impugnatorios que se interpongan contra los autos expedidos en primera instancia. Por ello, el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante decreto supremo núm. 010-2003-TR, establece que dicha norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados y trabajadores de entidades del Estado sujetas al referido régimen laboral.
- 865.** A través del oficio núm. 303-2012-MTPE/1/20.4, de 30 de enero de 2012, se informó sobre la inspectora auxiliar Sra. Paola del Carmen Egúsquiza Granda, indicando que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Lima Metropolitana resolvió

imponer la sanción de un día natural sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en falta leve referida al incumplimiento de la obligación prevista en el literal g) del numeral 15.1 del artículo 15 del reglamento que señala: «cualquier otra obligación regulada por las normas pertinentes (...)», como son las obligaciones de actuar según lo establecido por el régimen laboral de la actividad privada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por resolución del Secretario General núm.029-2005-TR/SG, de 20 de octubre de 2009. Dicha inspectora interpuso recurso de reconsideración contra la resolución directoral de fecha 27 de diciembre de 2011 que se dejó sin efecto, declarando fundado dicho recurso de reconsideración y, por ende, no aplicable la sanción impuesta.

- 866.** Sobre la alegada violación sistemática por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de los derechos sindicales de 18 afiliados, el Gobierno declara que la ley faculta a la Dirección de la Inspección del Trabajo a investigar, según los hechos, si un inspector dado es pasible de una sanción por sus actos y omisiones, voluntarios, involuntarios o negligentes, que contravengan sus obligaciones, prohibiciones y demás disposiciones vinculadas con la carrera del inspector del trabajo. El Gobierno reitera que no se les impuso sanción alguna.

C. Conclusiones del Comité

Alegatos de obstáculos al derecho de negociación colectiva

- 867.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega retrasos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la negociación del pliego de peticiones (2010-2012) aprobado por el Sindicato de Inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SI-PERÚ), el 25 de mayo de 2010, y una actitud contraria al principio de la buena fe al mantener una «propuesta cero» en cuanto a incrementos salariales alegando restricciones presupuestarias contenidas en la Ley de Presupuesto del Sector Público para 2011 y no realizar ofrecimientos concretos respecto de condiciones de trabajo sin incidencia presupuestaria. Según la organización querellante, las reuniones de trato directo entre las partes sólo empezaron en septiembre de 2010; a noviembre de 2010, el sindicato dio por culminada esta etapa y pasó al trámite de conciliación, la cual declaró concluida el 27 de enero de 2011; en febrero de 2011, el sindicato comunicó al Ministerio la decisión de someter la controversia al arbitraje sin que haya obtenido respuesta hasta la fecha de la presente queja.*
- 868.** *El Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) no hubo desinterés en llevar adelante la negociación colectiva por parte del Ministerio e incluso que el propio Ministerio fue el que dio inicio a la negociación colectiva pese a que el sindicato no había formalizado su solicitud (que sólo fue presentada el 27 de septiembre de 2010); 2) contrariamente a lo que señala la organización querellante, el Ministerio no se limitó a ofrecer un espacio publicitario para el tablón de anuncios sino que ha habido varias propuestas del pliego de peticiones que han sido implementadas por el Ministerio; 3) el Ministerio ha mantenido diversas reuniones con el sindicato y se comprometió a realizar las gestiones necesarias ante el Ministerio de Economía y Finanzas para la aprobación de un incremento remunerativo de carácter permanente y ha expresado al sindicato su compromiso de mantener una política de puertas abiertas y de permanente diálogo; 4) el Ministerio ha aprobado diversas unidades para mejorar las condiciones de trabajo y tecnología de los inspectores y para elevar su nivel profesional con programas de capacitación, y 5) a pesar de ello, el sindicato insistió en llevar su causa al arbitraje proponiendo una serie de medidas de carácter económico con incidencia presupuestaria que el Ministerio no estaba facultado para implementar.*

869. *El Comité constata que las versiones entre la organización querellante y el Gobierno sobre el desarrollo de la negociación colectiva son divergentes. El Comité observa, sin embargo, que el Gobierno ha hecho valer diferentes reuniones entre las partes y afirma que el Ministerio ha aceptado e implementado varias propuestas del pliego de peticiones e incluso el compromiso de realizar las gestiones necesarias ante el Ministerio de Economía y Finanzas para la aprobación de un incremento remunerativo de carácter permanente que parece ser la principal reivindicación del sindicato; en este sentido, a juicio del Comité, no parece que haya habido mala fe por parte del Ministerio en las negociaciones, sino más bien falta de un acuerdo completo en un proceso que sin duda se ha extendido mucho en el tiempo. El Comité observa, sin embargo, que el Gobierno no ha dado mayores precisiones sobre la cuestión del incremento remunerativo y se niega a someterlo al arbitraje, lo cual no implica en sí una violación de los principios de la negociación colectiva. Teniendo en cuenta el largo período que llevan las negociaciones entre las partes, el Comité pide al Gobierno que en sintonía con su ofrecimiento al sindicato, realice gestiones ante el Ministerio de Economía y Finanzas para el examen de la aprobación de un incremento remunerativo en favor de los inspectores y que le mantenga informado al respecto.*

Alegatos relativos a discriminaciones antisindicales y licencias sindicales

870. *En cuanto a los alegatos relativos a actos de discriminación antisindical durante el proceso de negociación colectiva, el Comité observa que según la organización querellante: 1) en noviembre de 2010, se remitió una carta de preaviso de despido por abandono de trabajo al Sr. Hipólito Carlos Javier Bráñez, atribuyéndole el Ministerio no haber obtenido el visado de su supervisor para obtener un permiso con el fin de asistir a un evento académico mientras que, según los alegatos, en realidad el Ministerio se negó a recibir la solicitud de permiso; semanas después, el Ministerio decidió aplicarle una sanción leve; 2) en febrero de 2011, el Ministerio inició un procedimiento disciplinario contra el Sr. Carlos Antonio Espinoza Neyra, nuevo secretario general del sindicato, por supuestos «faltamiento de palabra y desacato a una disposición impartida», pero sin que se detallaran hechos de desobediencia o frases objetables, y 3) el envío, el 31 de marzo de 2011, en comisión de servicios de cinco afiliados y cinco dirigentes del sindicato para atender supuestas acciones de fiscalización cuando el sindicato había programado diversas acciones vinculadas con la negociación colectiva para el 23 de marzo de 2011.*

871. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) el dirigente sindical, Sr. Hipólito Carlos Javier Bráñez, fue sancionado por incurrir en falta leve por incumplir la formalidad en el trámite de solicitud de licencia sindical (no presentó la solicitud ni contó con la autorización de su supervisor); 2) el dirigente sindical, Sr. Carlos Antonio Espinoza Neyra, fue sancionado por falta leve por inobservancia temporal de una orden de su superior. En cuanto a la comisión de servicios en la que tuvieron que participar cinco afiliados y cinco dirigentes sindicales, el Gobierno invoca un requerimiento de apoyo de la Dirección General de Inspección del Trabajo durante 11 días, fuera de los límites territoriales, por razones de servicio autorizado por la legislación y en el marco de las obligaciones que tales personas tienen como servidores de la Inspección del Trabajo, de conformidad con la ley. Según el Gobierno, tales actividades habían sido programadas y oportunamente comunicadas a los supervisores inspectores. El Comité toma debida nota de las explicaciones del Gobierno pero le pide que envíe sus observaciones sobre la afirmación del sindicato de que varios dirigentes tenían licencia sindical en el período de la comisión de servicios.*

872. *En cuanto a las alegadas restricciones al otorgamiento de licencias sindicales para actividades sindicales, y concretamente a ciertas negativas interpretando de manera restrictiva la legislación, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno en las*

que se subraya que la licencia sindical debe solicitarse con la debida anticipación para no perjudicar la programación diaria de las visitas de inspección, y que en un caso en que se pidió la solicitud de licencia con un día de anticipación se autorizó pero indicándose que, en lo sucesivo, se efectúe la solicitud con 48 horas de antelación, en atención al artículo 6 del Convenio núm. 151 que estipula que la concesión de facilidades a los dirigentes sindicales no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

- 873.** *En cuanto a los alegatos relativos a la huelga de mayo de 2011, el Comité observa que, según se desprende de la respuesta del Gobierno, la declaración de la ilegalidad de dicha huelga fue realizada por la autoridad administrativa de conformidad con la legislación. El Comité desea llamar una vez más la atención del Gobierno sobre el principio según el cual la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 628]. El Comité pide una vez más al Gobierno, como ha hecho ya en ocasiones anteriores, que tome medidas para que se modifique la legislación a efectos de que la declaración de ilegalidad de la huelga no corresponda a la autoridad administrativa sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza.*
- 874.** *Por último, en cuanto a los alegatos relativos a las cartas de preaviso de despido dirigidas a 18 afiliados al sindicato y a la Sra. Paola del Carmen Egúsqiza Granda, secretaria general del sindicato en el marco del ejercicio del derecho de huelga, el Comité toma nota de que la organización querellante informa que los 18 afiliados no fueron sancionados y que la secretaria general tampoco. Según el Gobierno, la legislación autoriza al Ministerio a realizar investigaciones sobre el cumplimiento de los deberes de los inspectores de trabajo y en este caso la no imposición de sanciones es consecuencia de ganar un recurso administrativo de reconsideración contra la sanción de un día natural sin goce de remuneraciones. El Comité desea señalar que la comunicación de cartas de preaviso de despido (posteriormente anuladas) estuvo vinculada al ejercicio de actividades sindicales y que tales cartas en el contexto descrito en la presente queja no pueden dejar de tener un efecto de intimidación que obstaculiza el ejercicio de los derechos sindicales.*

Recomendaciones del Comité

- 875.** *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 en sintonía con su ofrecimiento al sindicato, realice gestiones ante el Ministerio de Economía y Finanzas para el examen de la aprobación de un incremento remunerativo en favor de los inspectores y que le mantenga informado al respecto;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre la afirmación del sindicato de que varios dirigentes tenían licencia sindical en el período de la comisión de servicios ordenada por el Ministerio y que tuvieron que asumir, y*
 - c) el Comité pide una vez más al Gobierno que tome medidas para que se modifique la legislación a efectos de que la declaración de ilegalidad de la huelga no corresponda a la autoridad administrativa sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza.*

CASO NÚM. 2891

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
el Sindicato Nacional Centro Unión de Trabajadores
del Seguro Social de Salud (SINACUT ESSALUD)**

***Alegatos: las organizaciones querellantes
alegan restricciones al derecho de defensa a
afiliados sindicales por parte de los dirigentes***

- 876.** La queja figura en comunicaciones del Sindicato Nacional Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud (SINACUT ESSALUD) de fecha 31 de mayo de 2010. El sindicato querellante envió informaciones adicionales por comunicación de fecha 15 de febrero de 2011.
- 877.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 25 de octubre de 2011 y 24 de febrero de 2012.
- 878.** 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

- 879.** En comunicaciones de 31 de mayo de 2010 y 15 de febrero de 2011, el Sindicato Nacional Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud (SINACUT ESSALUD), alega que el Seguro Social de Salud (ESSALUD) por cartas de fechas 17 de noviembre de 2009 y 30 de abril de 2010, ha cuestionado sin fundamento legal válido al secretario de defensa del SINACUT ESSALUD el abogado Sr. Luís Oswaldo Apéstegui Márquez, también trabajador del ESSALUD y servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad pública, pretextando: 1) que tiene impedimento para intervenir como abogado del SINACUT y/o de su secretario general adjunto el Sr. Octavio Rojas Caballero en los procesos en general en los cuales participe la repartición del Estado, lo cual incluye a los procedimientos administrativos, y 2) que el referido dirigente nacional suscribe los recursos de apelación en oficios núms. 240-CEN-SINACUT-ESSALUD-2009 y 091-CEN-SINACUT-ESSALUD-2010, de fechas 6 de noviembre de 2009 y 14 de abril de 2010, respectivamente, no sólo como secretario de defensa del SINACUT sino también como abogado de la persona de Octavio Rojas Caballero quien reclama un derecho en la vía administrativa, constituyendo el ejercicio del patrocinio como abogado de un tercero una infracción al inciso f) del artículo 2.º de la ley núm. 27588, «Ley de Incompatibilidades y Responsabilidades del Personal del Empleo Público, así como de las personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual». Adicionalmente, el ESSALUD exige que el sindicato regularice la situación en los tres días siguientes a la notificación de las cartas núms. 5581-GCRH-OGA-ESSALUD-2009, de fecha 17 de noviembre de 2009 y 1655-GAP-GCRH-OGA-ESSALUD-2010, de fecha 30 de abril de 2010, mediante la suscripción de su recurso de apelación a cargo de un abogado que no tenga impedimento para el patrocinio legal de su representada.
- 880.** El sindicato querellante estima que el ESSALUD hace sus propias interpretaciones de manera singular, antojadiza y sin fundamento legal alguno:

- equivocadamente ha generalizado que la aplicación del inciso f) del artículo 2.º de la ley núm. 27588 alcanza a todos los servidores públicos en forma indiscriminada y sin ninguna excepción, lo cual es incorrecto en razón de que para su aplicación corresponde que concurren necesariamente dos requisitos esenciales: 1) que las personas a quienes les afecte el impedimento deben estar comprendidas inequívocamente en el artículo 1.º de la misma ley núm. 27588, y 2) que esas mismas personas, respecto de las empresas o instituciones privadas, se encuentren comprendidas en el ámbito específico de su función pública;
- la norma empleó taxativamente el vocablo «proceso», es decir en razón de la hermenéutica jurídica, alude al proceso civil o proceso penal (o sea, está referido al derecho procesal judicial), con exclusión y el deseo de distinguirlo del vocablo «procedimiento» que en el ámbito del derecho administrativo se emplea para identificar a los procedimientos administrativos, de todo lo cual se concluye que la ley núm. 27588 exceptuó a los procedimientos administrativos;
- tiene una concepción equivocada respecto a la naturaleza de la representación. El Sr. Octavio Rojas Caballero, en su calidad de secretario general adjunto y responsable de los asuntos administrativos y de gestión del sindicato, no suscribe los oficios núms. 240-CEN-SINACUT-ESSALUD-2009 y 091-CEN-SINACUT-ESSALUD-2010 a título personal, sino en representación de la persona jurídica del SINACUT ESSALUD, quien a su vez representa a sus miembros, de tal suerte que el derecho reclamado en sede administrativa no lo hizo para sí, sino en nombre del sindicato y a favor de un colectivo de dirigentes responsables de efectivizar el encargo estatutario de concretar un proceso eleccionario nacional. En consecuencia, es incorrecto afirmar que el secretario de defensa suscribió el recurso de apelación como abogado de la persona de Octavio Rojas, cual se tratara de una defensa a la persona natural, y luego decir que dicho profesional ejerció tal patrocinio como abogado de un tercero. Por otra parte, el abogado y secretario de defensa actuó dentro de los límites de sus atribuciones que le confieren los estatutos del SINACUT, esto es, en nombre de los afiliados y de la organización que los representa y, en el caso concreto, en defensa de los derechos e intereses de los representantes sindicales que tuvieron el encargo de conducir las últimas elecciones generales, sin que tal patrocinio haya constituido perjuicio alguno para la institución empleadora (en ningún extremo de sus comunicados ha señalado el modo o la forma en que es perjudicado).

881. El sindicato querellante señala que la ley núm. 27588 cumple dos objetivos primordiales: 1) evitar que personas que hayan servido o aún sirven al Estado con encargos específicos que, por el carácter o naturaleza de su función o de los servicios que brindan han accedido a información privilegiada o relevante, utilicen o divulguen los asuntos o información que por ley expresa tengan el carácter de secreta o reservada, y 2) si fuera el caso de que existan situaciones de conflictos de intereses que puedan perjudicar al Estado, persigue evitar que esas mismas personas puedan divulgar ni utilizar información que, sin tener reserva legal expresa, pudiera resultar privilegiada por su contenido relevante, ya empleándola en su beneficio o de terceras personas y en perjuicio o detrimento del Estado o de terceros.

882. Por otra parte, la ley núm. 27588 también cumple con establecer las prohibiciones e incompatibilidades correspondientes a funcionarios y servidores públicos, requiriendo que se cumpla un elemental requisito, cual es que las personas en quienes concurren los impedimentos se encuentren comprendidos en el artículo 1.º de su cuerpo normativo. Ahora bien, entre otros impedimentos, el señalado en el inciso f) del artículo 2.º, determina que las personas a que se refiere el artículo 1.º, respecto de las empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública, no intervengan como abogados, apoderados, asesores, patrocinadores, peritos o árbitros de particulares en los

procesos que tengan pendientes con la misma repartición del Estado en la cual prestan sus servicios, mientras ejercen el cargo o cumplen el encargo conferido, determinando también que los impedimentos subsistirán permanentemente respecto de aquellas causas o asuntos específicos en los que hubieren participando directamente.

- 883.** Asimismo, el sindicato querellante indica que mediante el decreto supremo núm. 003-82-PCM, artículo 16.º, el Gobierno desarrolló con mayor extensión el contenido del artículo 4.º del propio decreto supremo. Así también le dio mayores luces a lo señalado por el artículo 122.º del decreto supremo núm. 005-90-PCM, estableciendo la facultad normativa para precisar la competencia y conducta funcional de los dirigentes sindicales en la defensa de los derechos e intereses de los afiliados para lo cual remitió a los estatutos la capacidad de determinar la conformación y atribuciones de la junta directiva; a partir de entonces, el dispositivo legal le otorgó a los estatutos el «carácter normativo» para regular las funciones y atribuciones de cada componente de la junta directiva, siendo el caso nuestro que, el secretario de defensa es el responsable de «representar en todo lo relacionado a la defensa de los derechos e intereses de los afiliados como de la propia organización sindical». Además, el secretario de defensa del sindicato no desempeña cargo de dirección ni es alto funcionario ni sus funciones le permiten acceder a información privilegiada; tampoco ejerce poder de decisión ni desempeña cargo de confianza o de dirección, por lo que en el clasificador de cargos del ESSALUD no se ubica en el grupo ocupacional: «ejecutivo», sino en el grupo ocupacional: «profesional».
- 884.** El sindicato querellante alega que el ESSALUD pretende que el dirigente nacional Luís Oswaldo Apéstegui Márquez deponga su obligación a seguir cumpliendo con su rol estatutario de secretario de defensa y a su vez obligarlo a que prescinda del patrocinio legal que viene otorgando en su calidad de abogado para la defensa y representación de la organización sindical a favor de sus miembros, ya sean éstos en situación del común de los afiliados o que ostenten representación del sindicato por designación o elección. Tal medida de coerción que emplea el ESSALUD, no sólo implica una clara injerencia y manifiesta restricción del derecho de defensa, sino también colisiona con otro principio también fundamental, como es el derecho de libertad y presentación sindical, toda vez que uno de los principales objetivos por los cuales se constituyen las organizaciones sindicales es el de asumir la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados.
- 885.** Por todo lo anterior el SINACUT ha rechazado la medida coercitiva del ESSALUD, oponiéndose a retirar de los respectivos recursos de apelación la firma del abogado y secretario de defensa del SINACUT.

B. Respuesta del Gobierno

- 886.** En sus comunicaciones de fechas 25 de octubre de 2011 y 24 de febrero de 2012, el Gobierno señala que mediante la queja, la organización querellante denuncia que el Seguro Social de Salud (ESSALUD) ha cuestionado infundadamente a su secretario de defensa el Sr. Luís Oswaldo Apéstegui Márquez, también trabajador de dicha entidad y servicio público sujeto al régimen laboral de la actividad pública, por su participación en calidad de abogado en los procedimientos administrativos accionados por el secretario general adjunto el Sr. Octavio Rojas Caballero; aduciendo que el primero de los dirigentes mencionados tiene impedimento para intervenir como abogado en representación de cualquier organización sindical o de sus afiliados en los procesos en los cuales sea parte la repartición del Estado donde desarrolla sus servicios (incluido los procedimientos administrativos). Agrega además que, el ESSALUD solicitó que dentro de los tres días de recibida la respectiva comunicación que informa lo antes descrito, el secretario adjunto de la aludida organización sindical se sirva regularizar tal situación mediante la suscripción de sus recursos de apelación por un abogado que no tenga impedimento para su patrocinio legal. Se desprende además de los argumentos expuestos en la queja que no existiría un sustento normativo que impida participar al mencionado secretario de defensa como

abogado del SINACUT o de algún afiliado ya que, la ley núm. 27588 y su reglamento, aprobado por decreto supremo núm. 019-2002-PCM, que regulan el marco normativo sobre las prohibiciones de los funcionarios y servidores públicos, establecen como impedimento desempeñarse — entre otras funciones — como abogados de particulares que tengan causas pendientes con la repartición del Estado en la cual prestan servicios siempre y cuando se cumpla con algunas de las condiciones señaladas en el artículo 1.º de la precitada legislación ¹ (supuestos en los que no se encuentra el referido dirigente sindical que ostenta el cargo ocupacional de profesional y no administra información privilegiada como tampoco su decisión es determinante para la actuación de la entidad).

887. El Gobierno comunica los comentarios del ESSALUD sobre la queja, que pueden resumirse en la forma siguiente:

- el ESSALUD observa que el SINACUT manifiesta que la supuesta violación se habría originado teniendo en consideración lo señalado en la carta núm. 1655-GAP-GCRH-OGA-ESSALUD-2010, donde se le indica al citado gremio que subsane el recurso de apelación interpuesto contra los permisos sindicales otorgados mediante las cartas núms. 1187, 1185, 1219, 1188, 1221, y 1186-GCRH-ESSALUD-2010, a través de las cuales se otorgó licencia sindical a favor de los miembros del comité electoral nacional y representantes de los subcomités electorales de base, acorde con lo dispuesto en la directiva núm. 0013-GG-ESSALUD-2007, «Normas para el otorgamiento de licencias gremiales a los dirigentes de los organismos gremiales de trabajadores administrativos»;
- el referido recurso de apelación había sido autorizado por el abogado Luís Apéstegui Márquez, que suscribió los documentos no sólo en su calidad de secretario de defensa del SINACUT, sino como abogado de Octavio Rojas Caballero, lo cual se encuentra prohibido por el inciso f) del artículo 2.º de la ley núm. 27588, que establece que los servidores públicos están impedidos de intervenir como abogados, apoderados, patrocinadores de particulares en procesos en contra de la repartición del Estado en la cual prestan sus servicios, mientras ejercen el cargo, siendo que por dichas consideraciones, se le devolvió el recurso impugnatorio a fin de que subsane dicha omisión de conformidad a lo establecido en el artículo 211 de la ley núm. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General ²;
- por lo expuesto, el ESSALUD rechaza tajantemente los argumentos de la queja formulada por el SINACUT, dando que la institución es respetuosa de las libertades sindicales dentro de los límites legales establecidos y en todo momento muestra su apertura al diálogo y al otorgamiento de las facilidades necesarias a efectos de que los afiliados cuenten con los permisos y facilidades respectivas para llevar a cabo sus actividades sindicales.

¹ «Artículo 1. Objeto de la ley. [1] Los directores, titulares, altos funcionarios, miembros de consejos consultivos, tribunales administrativos, comisiones y otros órganos colegiados que cumplen una función pública o encargo del Estado, los directores de empresas del Estado o representantes de éste en directorios, así como los asesores, funcionarios o servidores con encargos específicos que, por el carácter o naturaleza de su función o de los servicios que brindan, [2] han accedido a información privilegiada o relevante, o cuya opinión haya sido determinante en la toma de decisiones, están obligados a guardar secreto o reserva respecto de los asuntos o información que por ley expresa tengan dicho carácter.»

² «Artículo 211. Requisitos del recurso. El escrito del recurso deberá señalar el acto del que se recurre y cumplirá los demás requisitos previstos en el artículo 113 de la presente ley. Debe ser autorizado por letrado.»

888. El Gobierno comunica también la opinión emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, sobre la incompatibilidad de los servidores públicos para ejercer el patrocinio de particulares, a propósito de la consulta realizada sobre la materia por el propio SINACUT. Concretamente, mediante el informe legal núm. 328-2010-SERVIR-GG-OAJ, de fecha 7 de octubre de 2010, la Autoridad Nacional del Servicio Civil sostiene los siguientes argumentos:

- En las entidades de la administración pública, los empleados públicos deben observar ciertas reglas de conducta que garanticen el profesionalismo y eficacia en el ejercicio de la función, reglas que en algunos casos podrían afectar de manera razonable la actividad privada de dichas personas.

En esa línea, el segundo párrafo del artículo 139 del reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado por decreto supremo núm. 005-090-PCM, dispone que los funcionarios y servidores públicos, están impedidos de intervenir en patrocinio o representación de intereses particulares, como abogados o apoderados, o como árbitros, en los procesos judiciales, administrativos o arbitrales, en los que el Estado y/o empresas de propiedad directa o indirecta del Estado son parte.

La generalidad de dicha prohibición determina que sea aplicable a todo servidor, sin distinguir a aquéllos que tengan la calidad de afiliados a un sindicato de quienes no la tengan, y sin distinguir, entre los primeros, a aquéllos que ejercen algún cargo directivo al interior de dichas organizaciones de quienes no lo hagan.

(...)

Es importante destacar que este criterio no afecta la libertad sindical, en general, ni la dimensión colectiva de este derecho, en particular, en la medida que no enerva la posibilidad de defensa que tienen los sindicatos respecto de sus afiliados, y que perfectamente puede ser ejercida mediante el pleno apoyo que tales organizaciones (de manera institucional) les presten a aquéllos en los diferentes conflictos en los que éstos sean parte, o, por ejemplo, mediante el patrocinio a través de abogados que pudiesen proveerles para el efecto».

889. El Gobierno concluye que de acuerdo a lo expuesto, se puede señalar que la denuncia formulada por el SINACUT carece de sustento, en tanto el ESSALUD ajustó su actuación a las disposiciones normativas vigentes, es decir, a la ley núm. 27588, ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual, y su reglamento, aprobado por decreto supremo núm. 019-2002-PCM, que corresponde ser interpretado acorde con las disposiciones del decreto legislativo núm. 276, Ley de la Carrera Administrativa, y su reglamento, aprobado por el decreto supremo núm. 005-090-PCM. En la línea de lo expuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, al no representar la libertad sindical un derecho absoluto, resulta correcto sostener que la incompatibilidad de los servidores y funcionarios públicos para ejercer patrocinio en contra de los intereses de la institución en la que prestan actividad supone una medida razonable y asimismo, no afecta de ninguna manera la libertad sindical de éstos, más aun cuando existen medios alternativos por los cuales los afiliados de los respectivos sindicatos pueden ejercer su derecho de defensa.

C. Conclusiones del Comité

890. *El Comité observa que en la presente queja el sindicato querellante cuestiona la decisión del Seguro Social de Salud (ESSALUD) de no permitir que el Sr. Luis Oswaldo Apéstegui Márquez, secretario de defensa del sindicato querellante y servidor público sujeto al*

régimen laboral de la actividad pública asuma como abogado la representación del secretario general adjunto del sindicato querellante, Sr. Octavio Rojas Caballero en un recurso administrativo de apelación, invocando supuestas incompatibilidades legales y potenciales conflictos de intereses. El sindicato querellante cuestiona también la interpretación de las normas legales que utiliza el ESSALUD, con una serie de argumentos que se detallan extensamente en los alegatos del sindicato.

- 891.** El Comité toma nota de los argumentos del Gobierno destacando que el secretario de defensa del sindicato querellante podría haber recurrido a un abogado que no fuera empleado del ESSALUD, así como la legalidad de la decisión del ESSALUD. Concretamente, el Gobierno se refiere a las siguientes disposiciones en materia de incompatibilidades de la ley núm. 27588 que se reproduce a continuación:

Artículo 1. Objeto de la ley

Los directores, titulares, altos funcionarios, miembros de consejos consultivos, tribunales administrativos, comisiones y otros órganos colegiados que cumplen una función pública o encargo del Estado, los directores de empresas del Estado o representantes de éste en directorios, así como los asesores, funcionarios o servidores con encargos específicos que, por el carácter o naturaleza de su función o de los servicios que brindan, han accedido a información privilegiada o relevante, o cuya opinión haya sido determinante en la toma de decisiones, están obligados a guardar secreto o reserva respecto de los asuntos o información que por ley expresa tengan dicho carácter.

Tampoco podrán divulgar ni utilizar información que, sin tener reserva legal expresa, pudiera resultar privilegiada por su contenido relevante, empleándola en su beneficio o de terceros y en perjuicio o desmedro del Estado o de terceros.

La violación de lo dispuesto en el presente artículo implicará la trasgresión del principio de buena fe y será sancionada con la inhabilitación para prestar servicios al Estado, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubiera lugar.

Artículo 2. Impedimentos

Las personas a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, respecto de las empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función pública, tienen los siguientes impedimentos:

- a) prestar servicios en éstas bajo cualquier modalidad;
- b) aceptar representaciones remuneradas;
- c) formar parte del directorio;
- d) adquirir directa o indirectamente acciones o participaciones de éstas, de sus subsidiarias o las que pudiera tener vinculación económica;
- e) celebrar contratos civiles o mercantiles con éstas;
- f) intervenir como abogados, apoderados, asesores, patrocinadores, peritos o árbitros de particulares en los procesos que tengan pendientes con la misma repartición del Estado en la cual prestan sus servicios, mientras ejercen el cargo o cumplen el encargo conferido; salvo en causa propia, de su cónyuge, padres o hijos menores. Los impedimentos subsistirán permanentemente respecto de aquellas causas o asuntos específicos en los que hubieren participado directamente.

Los impedimentos se extienden hasta un año posterior al cese o a la culminación de los servicios prestados bajo cualquier modalidad contractual, sea por renuncia, cese, destitución o despido, vencimiento del plazo del contrato o resolución contractual.

- 892.** Aunque ha examinado los serios argumentos tanto del sindicato querellante como del Gobierno sobre la interpretación de la legislación en materia de incompatibilidades en el sector público, el Comité desea señalar, sin embargo, que no forma parte de su competencia la interpretación del alcance de las normas legales nacionales en cuestión,

que corresponde a las autoridades competentes nacionales y en último término a las autoridades jurisdiccionales.

- 893.** *El Comité estima que es legítimo que la legislación prevenga conflictos de intereses en el seno de las instituciones públicas y que prohíba situaciones de corrupción o de utilización de información privilegiada estableciendo incluso incompatibilidades para el ejercicio de ciertas funciones por parte de los empleados del Estado.*
- 894.** *No obstante, en el caso concreto, aunque ni la queja ni la respuesta del Gobierno hacen referencia a conflictos de intereses concretos, en la documentación enviada en anexo por la organización querellante figura una carta del ESSALUD de la que surge que la negativa de éste último a que el secretario de defensa del sindicato defienda como abogado al secretario general adjunto del sindicato, se refiere a un recurso de apelación contra una decisión administrativa del ESSALUD denegando permisos sindicales a éste último. El texto de la carta del ESSALUD del 17 de noviembre de 2009, expresa lo siguiente en su primer párrafo:*

Tengo a bien dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia mediante el cual interpone recurso de apelación contra la carta núm. 5132-GCRH-OGA-ESSALUD-2009 de fecha 20 de octubre de 2009, a través de la cual se le informó que habiéndosele otorgado permiso sindical por los períodos comprendidos del 24 de febrero al 2 de marzo, 26 al 28 de marzo y 13 al 17 de abril de 2009, no era posible el otorgamiento de más permisos sindicales; por cuanto excedería los días establecidos en la directiva núm. 0013-GG-ESSALUD-2007, normas para el otorgamiento de licencias gremiales a los dirigentes de los organismos gremiales de trabajadores administrativos.

- 895.** *En estas condiciones, el Comité concluye que este caso se refiere a cuestiones estrictamente sindicales y que la cuestión de un potencial conflicto de interés entre dos empleados públicos o entre el ESSALUD y un empleado público no se plantea. Por consiguiente, el Comité subraya el principio de no injerencia de las autoridades en el funcionamiento y actividades de las organizaciones sindicales de conformidad con sus estatutos, consagrado en el artículo 3 del Convenio núm. 87, y pide al Gobierno que tome medidas para que en lo que respecta a cuestiones sindicales el ESSALUD reconozca el derecho de los dirigentes sindicales y afiliados de ser representados en los recursos administrativos por un abogado de su elección, máxime cuando dicho abogado es un dirigente sindical.*

Recomendación del Comité

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

Al tiempo que subraya el principio de no injerencia de las autoridades en el funcionamiento y actividades de las organizaciones sindicales de conformidad con sus estatutos, consagrado en el artículo 3 del Convenio núm. 87, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que en lo que respecta a cuestiones sindicales el ESSALUD reconozca el derecho de los dirigentes sindicales y afiliados de ser representados en los recursos administrativos por un abogado de su elección máxime cuando dicho abogado es un dirigente sindical.

CASO NÚM. 2898

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

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
el Sindicato de Profesionales y Artistas Taurinos
del Perú (SIPAT-PERU)**

***Alegatos: régimen discriminatorio del sistema
vigente para que los sindicatos de artistas
puedan autorizar tras el correspondiente
pago la actuación de un artista extranjero***

- 897.** La queja figura en una comunicación del Sindicato de Profesionales y Artistas Taurinos del Perú (SIPAT-PERU) de fecha 8 de agosto de 2011.
- 898.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 1.º de diciembre de 2011 y 24 de febrero de 2012.
- 899.** 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 del querellante

- 900.** En su comunicación de fecha 8 de agosto de 2011, el Sindicato de Profesionales y Artistas Taurinos del Perú (SIPAT-PERU), registrado en 2010, alega que en virtud de un informe del director de la Dirección de Políticas y Normativas de Trabajo del Ministerio de Trabajo de fecha 27 de octubre de 2010, sólo las organizaciones sindicales que figuran en la lista incluida en la resolución ministerial núm. 053-91-TR estarían facultadas para expedir el «pase intersindical» (por el que se autoriza, tras el correspondiente pago, la actuación de un artista extranjero en el territorio nacional) en cuanto a la actividad vinculada al toreo, favoreciendo de esta manera a las organizaciones sindicales por el sólo hecho de su antigüedad.
- 901.** Según los alegatos la lista de organizaciones sindicales establecida en 1991 no concuerda con la realidad de 2011: de los siete sindicatos de la lista de 1991 dos ya no existen y el sindicato querellante registrado en 2010, al no estar en la lista, no puede expedir pases intersindicales.
- 902.** La organización querellante alega que esta situación configura un trato discriminatorio en su contra por parte de las autoridades respecto de los otros dos sindicatos que operan en el sector taurino que disponen de la facultad de expedir el pase intersindical.

B. Respuesta del Gobierno

- 903.** En sus comunicaciones de 1.º de diciembre de 2011 y 24 de febrero de 2012, el Gobierno declara que el pase intersindical es un concepto reconocido por la ley núm. 28131, Ley del Artista Intérprete y Ejecutante, en su artículo 29, a favor de las organizaciones sindicales que agrupan a los artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero. Para

tal efecto, el artículo 16 del reglamento de la precitada ley, aprobado mediante decreto supremo núm. 058-2004-PCM, precisa que la presentación del referido pase deberá efectuarse conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En el marco de lo establecido en el párrafo anterior, se encuentra plenamente vigente la resolución ministerial núm. 053-91-TR, que determina, en su artículo 1, las organizaciones sindicales que se encuentran facultadas a expedir pases intersindicales. Con la finalidad de actuar acorde con el derecho de sindicalización, resulta necesario que se cumplan los alcances de la ley núm. 28131, Ley del Artista, Intérprete y Ejecutante (artículo 29), bajo criterios de flexibilidad que permitan a las organizaciones sindicales participar en condiciones de equidad en el otorgamiento de pases intersindicales.

904. El Gobierno añade que es así que, se ha reconocido la necesidad de sustituir la resolución ministerial núm. 053-91-TR por un sistema más eficiente en los siguientes términos:

- aparte de los sindicatos actualmente registrados, debe incluirse a aquellos de la especialidad o género artístico que se formen con posterioridad de acuerdo a la ley;
- la organización sindical que afilie a la mayoría de los artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero, será quien extienda el pase intersindical; siendo que en caso de existir divergencia entre dos o más organizaciones sindicales, la autoridad administrativa de trabajo determinará al sindicato mayoritario, bajo los criterios que se precisan a continuación:
 - cuando la divergencia comprenda a dos organizaciones sindicales, tendrá la condición de mayoritario aquella que afilie a la mayoría absoluta de los artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero. En caso de no existir mayoría absoluta, tendrá la condición de mayoritaria aquella que afilie al mayor número de artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero;
 - cuando la divergencia comprenda a más de dos organizaciones sindicales, tendrá la condición de mayoritaria aquella que afilie al mayor número de artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero.

905. El Gobierno declara que el sistema vigente para la emisión del pase intersindical no supone una vulneración de la libertad sindical, en tanto la finalidad de la resolución ministerial núm. 053-91-TR — que es objeto de cuestionamiento — no implica un intervencionismo estatal destinado a afectar el normal desarrollo de las actividades sindicales, sino que, por el contrario, en su momento estuvo destinada a reconocer a las organizaciones más representativas según la especialidad o género artístico, con la finalidad de promover y/o alentar la asociación voluntaria para formar organizaciones sindicales fuertes y unidas.

906. Por último, el Gobierno subraya en base de todo lo anterior que la queja carece de sustento.

C. Conclusiones del Comité

907. *El Comité observa que en la presente queja el sindicato querellante alega que según el régimen vigente sólo las organizaciones sindicales que figuran en la lista en la resolución ministerial núm. 053-91-TR de 1991 están facultadas para expedir el «pase intersindical» (por el que se autoriza, tras el correspondiente pago, la actuación de un artista extranjero en el territorio nacional) en cuanto a la actividad vinculada al toreo, favoreciendo de esta manera a ciertas organizaciones sindicales por el sólo hecho de su antigüedad.*

908. *La organización querellante precisa que la lista de organizaciones sindicales de 1991 no concuerda con la realidad de 2011; por ejemplo dos de los siete sindicatos que incluía no existen ya y el sindicato querellante, registrado en 2010 (es decir, tras la elaboración de la*

lista en 1991) no puede expedir el pase intersindical, lo cual implica una discriminación respecto de los otros dos sindicatos de artistas taurinos inscritos en la lista en 1991.

909. El Comité toma nota de que el Gobierno reconoce que la resolución ministerial núm. 053-91-TR de 1991 determina, en su artículo 1, las organizaciones sindicales que se encuentran facultadas a expedir pases intersindicales y señala que con la finalidad de actuar acorde con el derecho de sindicalización, resulta necesario que se cumplan los alcances de la ley núm. 28131, Ley del Artista, Intérprete y Ejecutante (artículo 29), bajo criterios de flexibilidad que permitan a las organizaciones sindicales participar en condiciones de equidad en el otorgamiento de pases intersindicales. El Comité toma nota también de la declaración del Gobierno de que se ha reconocido la necesidad de sustituir la resolución ministerial núm. 053-91-TR por un sistema más eficiente, en los siguientes términos:

- aparte de los sindicatos actualmente registrados, debe incluirse a aquellos de la especialidad o género artísticos que se formen con posterioridad de acuerdo a la ley;
- la organización sindical que afilie a la mayoría de los artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero, será quien extienda el pase intersindical; siendo que en caso de existir divergencia entre dos o más organizaciones sindicales, la autoridad administrativa de trabajo determinará al sindicato mayoritario, bajo los criterios que se precisan a continuación:
 - cuando la divergencia comprenda a dos organizaciones sindicales, tendrá la condición de mayoritaria aquella que afilie a la mayoría absoluta de los artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero. En caso de no existir mayoría absoluta, tendrá la condición de mayoritaria aquella que afilie al mayor número de artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero;
 - cuando la divergencia comprenda a más de dos organizaciones sindicales, tendrá la condición de mayoritaria aquella que afilie al mayor número de artistas de la especialidad o género que cultiva el artista extranjero.

910. El Comité concluye que los cambios en el sistema cuya necesidad manifiesta el Gobierno podrían resolver eventualmente el problema concreto de la discriminación que sufre el sindicato querellante respecto de otros dos sindicatos en materia de disfrute de pases intersindicales. No obstante, observando que los cambios previstos en el sistema concederían los pases intersindicales sólo a las organizaciones sindicales que ya disponen de ellos, así como a la más representativa, el Comité desea señalar a la atención del Gobierno el principio siguiente [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 346]:

El Comité ha indicado que en diversas oportunidades, y en particular a propósito de la discusión del proyecto de Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Conferencia Internacional del Trabajo había evocado la cuestión del carácter representativo de los sindicatos y admitido, hasta cierto punto, la distinción que a veces se hace entre los diferentes sindicatos de acuerdo con su grado de representatividad. La Constitución de la OIT en el párrafo 5 del artículo 3, consagra la noción de «organizaciones profesionales más representativas». Por consiguiente, el Comité estimó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable. Sin embargo, es necesario que una distinción de este género no tenga como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas — carácter que se deriva de un número más elevado de afiliados — privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras,

tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87.

- 911.** *En estas condiciones, el Comité expresa la firme esperanza de que de conformidad con los principios expresados, los cambios que se realicen en el sistema de concesión de pases intersindicales tengan lugar pronto y permitan que las organizaciones sindicales del sector taurino, sin ninguna distinción, puedan conceder pases intersindicales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité expresa la firme esperanza de que los cambios que el Gobierno considera necesarios en el sistema de concesión de «pases intersindicales» en el sector taurino se realicen pronto y de conformidad con los principios expresados en las conclusiones, de manera que las organizaciones sindicales del sector taurino, sin ninguna distinción, puedan conceder pases intersindicales, y*
- b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2528

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

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por la Central Sindical Kilusang Mayo Uno (KMU)

Alegatos: la organización querellante alega asesinatos, amenazas graves, actos de intimidación y acoso permanentes y otras formas de violencia infligidos a dirigentes, afiliados, organizadores, simpatizantes y militantes sindicales y a organizaciones de trabajadores del sector informal que luchan activamente por sus reivindicaciones legítimas en el plano nacional y local

- 913.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2011, y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 359.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 310.º reunión (marzo de 2011), párrafos 1093-1134].

914. El Gobierno envió observaciones adicionales por comunicaciones de fecha 1.º de junio de 2011 y 5 de marzo de 2012.

915. 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. Examen anterior del caso

916. En su reunión de marzo de 2011, en vista de las conclusiones provisionales del Comité, el Consejo de Administración aprobó las siguientes recomendaciones:

- a) al tiempo que aprecia las medidas adoptadas por el Gobierno hasta el presente, el Comité le pide que continúe manteniéndolo informado sobre las medidas adoptadas y previstas para garantizar un clima de justicia y seguridad para los sindicalistas en Filipinas, y alienta al Gobierno a desarrollar un verdadero programa de cooperación técnica a este respecto. El Comité confía en que el Gobierno seguirá negociando con la KMU el tratamiento de los casos relacionados con sus miembros y dirigentes y le pide que le mantenga informado al respecto;
- b) en lo que respecta a las alegadas ejecuciones extrajudiciales, secuestros y desapariciones forzosas, el Comité:
 - i) insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para garantizar que la investigación y el proceso judicial relativo a todos los alegatos pendientes sobre ejecuciones extrajudiciales, tentativas de asesinato, secuestros y desapariciones forzosas avancen satisfactoriamente y sin demora. Pide al Gobierno que informe sin dilación respecto de los progresos realizados en este sentido y que envíe el texto de toda sentencia que dicten los tribunales competentes;
 - ii) con respecto al incidente de la Hacienda Luisita, al tiempo que recuerda que nueve agentes de policía habían sido identificados como sospechosos en relación con dicho incidente y que se había recomendado que los mismos fueran imputados por homicidio múltiple, urge al Gobierno a que sin más demora envíe información específica sobre si se han iniciado procedimientos judiciales en relación con este incidente, que se remonta a 2004, y
 - iii) pide al Gobierno que le informe sobre los progresos realizados en cuanto a la adopción del proyecto de ley sobre las desapariciones forzosas;
- c) en cuanto a la demora en los procedimientos, el Comité pide al Gobierno que:
 - i) tome las medidas necesarias para garantizar la pronta conclusión de los procedimientos relativos a las denuncias de casos de violencia relacionados con cuestiones laborales;
 - ii) envíe datos sobre el funcionamiento de los 99 tribunales regionales designados por el Tribunal Supremo, inclusive sobre la duración de los procedimientos en la práctica, así como información detallada sobre las medidas adoptadas para crear un equipo especial de fiscales competentes y bien capacitados, y
 - iii) le mantenga informado sobre los avances relativos a la adopción y aplicación de las «leyes ómnibus» que está ultimando la CHR;
- d) el Comité pide al Gobierno que le informe sobre la aplicación de las leyes núms. 9851 y 9745;
- e) en lo que concierne al supuesto acoso e intimidación de los dirigentes sindicales y afiliados a la KMU, el Comité urge al Gobierno a que responda sin demora al alegato presentado por el UFE-DFA-KMU y que lo mantenga informado sobre los resultados del examen llevado a cabo por el órgano de supervisión del TIPC respecto de las denuncias de acoso e intimidación de esos dirigentes sindicales y afiliados, o de cualquier otra medida adoptada para facilitar la solución de conflictos laborales y que informe sobre los

progresos realizados para garantizar la investigación exhaustiva y rápida de los actos de acoso e intimidación alegados;

- f) con respecto a la militarización de los lugares de trabajo, el Comité:
 - i) urge al Gobierno a que comunique sus observaciones sobre los alegatos pendientes;
 - ii) pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el seguimiento dado a la aplicación de las Directrices sobre la conducta del personal de la PNP, los guardias de seguridad privada y las fuerzas de guardia de las empresas durante las huelgas, cierres patronales y conflictos laborales, así como sobre los avances realizados en cuanto a su actualización, y
 - iii) confía además en que el Gobierno tomará las medidas de acompañamiento necesarias, en particular que dará instrucciones apropiadas de alto nivel para poner fin a la presencia militar prolongada en los lugares de trabajo, a fin de garantizar que las medidas de emergencia destinadas a velar por la seguridad nacional no impidan el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos de todos los sindicatos, incluidas las huelgas, cualquiera sea la orientación filosófica o política de los mismos, en un clima de completa seguridad, así como de asegurar la observancia estricta de las debidas garantías procesales en el contexto de toda operación de vigilancia o interrogatorio llevada a cabo por el ejército o la policía, de forma que se asegure que las organizaciones de trabajadores pueden ejercer sus derechos legítimos en un clima exento de violencia, presiones o amenazas de cualquier índole contra sus dirigentes y afiliados. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto;
- g) en lo que respecta a los casos de arresto y detención, el Comité pide al Gobierno que:
 - i) le comunique sus observaciones en relación con los alegatos de arresto y detención ilegales aún pendientes;
 - ii) envíe información adicional y detallada en relación con esos arrestos y con los procedimientos judiciales en los que se fundan;
 - iii) tome todas las medidas necesarias para velar por que la investigación y el proceso judicial de todos los casos de presuntos arrestos y detenciones ilegales se desarrollen con toda independencia y sin mayor dilación, a fin de esclarecer plenamente la situación actual de los interesados y las circunstancias relativas a su arresto;
 - iv) comunique los textos de toda sentencia que se dicte en los casos arriba mencionados, junto con los considerandos pertinentes, y
 - v) respecto de la detención prolongada de 20 trabajadores de Karnation Industries, en caso de que la investigación de los alegatos pendientes lleve a la conclusión de que las personas afectadas fueron detenidas en razón de sus actividades sindicales legítimas, el Comité urge al Gobierno a que se asegure que todo trabajador que aún sigue detenido sea puesto en libertad de forma inmediata, y a que tome las medidas necesarias para que se retiren todos los cargos restantes.
- h) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Respuesta del Gobierno

917. En su comunicación de fecha 1.º de junio de 2011, el Gobierno informa sobre las medidas adoptadas para dar curso a las recomendaciones de la Misión de Alto Nivel de 2009, en las que también se abordan cuestiones relativas al presente caso. En general, el Gobierno reitera las medidas adoptadas para fortalecer la capacidad operativa de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) y de las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP) a fin de promover un entorno propicio para el goce de las libertades civiles y los derechos sindicales que garantiza la Constitución.

- 918.** En particular, el Gobierno indica que el 23 de mayo de 2011 se promulgaron las directrices conjuntas revisadas del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), la PNP y la Autoridad de la Zona Económica de Filipinas (PEZA) sobre la conducta del personal de la PNP, de la policía y los guardas de seguridad de las zonas económicas, de las fuerzas de guardia de las empresas y personal similar durante los conflictos laborales. En su comunicación de fecha 5 de marzo de 2012, el Gobierno declara además que el 6 de diciembre de 2011 se celebró una Cumbre sobre la Protección y Promoción de los Derechos de los Trabajadores organizada por el DOLE, el sector laboral y la PNP, y que el DOLE, las organizaciones de trabajadores y la PNP firmaron un Manifiesto de Compromisos en el marco de los cuatro seminarios de orientación para todo el sector sobre las directrices conjuntas DOLE-PNP-PEZA para los miembros del Consejo de Coordinación Regional (RCC) y del Consejo Regional Tripartito sobre la Paz Laboral (RTIPC). Esa actividad, organizada conjuntamente por el DOLE, la PNP y la PEZA, pretende promover una comprensión común de las directrices y garantizar una estrecha coordinación en la resolución de las diferencias laborales. A tal efecto se publicaron unas directrices relativas al funcionamiento interno del DOLE en las que se destacaban lo que se debe y lo que no se debe hacer respecto de la aplicación de las directrices. Además, con objeto de reforzar la responsabilidad de los mandos, la PNP ha publicado unas directrices sobre responsabilidad del superior inmediato para la intervención de sus subordinados en los delitos penales. Asimismo, se distribuyeron miles de folletos de información y defensa de los derechos humanos entre el personal de la policía con miras a mejorar sus conocimientos prácticos en materia de derechos humanos.
- 919.** El Gobierno también destaca el compromiso del nuevo Jefe de las Fuerzas Armadas de Filipinas para seguir con el mapa de ruta de su predecesor, el Plan Bayanihan de paz y seguridad internas (IPSP), con arreglo al cual las tropas pasarán de participar en operaciones de combate a hacerlo en operaciones conjuntas civiles y militares como la construcción de carreteras y escuelas en las zonas de conflicto. La aplicación del Plan Bayanihan estará supervisada por una iniciativa de vigilancia dirigida por la sociedad civil o por el Bantay Bayanihan.
- 920.** Además, el Gobierno enumera las siguientes actividades de creación de capacidad emprendidas en 2011: i) seminario de la Policía Nacional de Filipinas para oficiales de derechos humanos (18-20 de enero de 2011), destinado a sensibilizar a dicho cuerpo de las fuerzas del orden en materia de derechos humanos y a proporcionar orientaciones sobre los requisitos que deben cumplir las oficinas de derechos humanos; ii) foro sobre derechos humanos y procedimientos penales (14 de febrero de 2011), iii) seminario sobre el Programa de apoyo a la administración de la justicia UE-Filipinas (EPJUST) y la situación relativa a los derechos humanos (ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas, etc.) en Filipinas (15 de febrero de 2011), y iv) seminario sobre el Acuerdo global relativo al respeto de los derechos humanos y el derecho humanitario internacional para el personal de la AFP y la PNP (25 y 27 de octubre de 2011). El Gobierno señala asimismo que el Departamento de Justicia (DOJ), a través de la orden departamental núm. 848 de 10 de diciembre de 2010, constituyó un grupo de trabajo especial (STF) para abordar la cuestión de las ejecuciones extrajudiciales y las desapariciones forzadas, con el cometido, entre otros, de examinar todos los casos notificados y no resueltos. Dicho grupo de trabajo complementa al Grupo de Trabajo 211.
- 921.** El Gobierno también reitera la información relativa a las actividades desarrolladas en el marco del EPJUST destinadas a aumentar la capacidad y la eficacia del sistema judicial de Filipinas, así como de la Comisión de Derechos Humanos (CHR). El Gobierno también declara que, como parte del programa EPJUST, el Comité Presidencial de Derechos Humanos creará en el segundo o tercer trimestre de 2012 el Mecanismo Nacional de Control (NMM) sobre ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas y casos de tortura para reunir a los organismos estatales y organizaciones de la sociedad civil en un

foro creíble e integrador que se ocupe de supervisar los avances de la nación en la resolución de las ejecuciones extrajudiciales y las desapariciones forzosas. En el Mecanismo Nacional de Control, que estará dirigido por la Comisión de Derechos Humanos, participan la Policía Nacional de Filipinas, las Fuerzas Armadas de Filipinas y el Departamento de Justicia (especialmente el STF), el Departamento de Trabajo y Empleo y otros organismos gubernamentales. El NMM desempeñará las siguientes funciones: i) recopilar, recibir y archivar los casos o informes de incidentes, ii) cotejar, archivar y revisar casos o informes de incidentes pasados para determinar cuál es su situación o adoptar las medidas adecuadas, iii) compartir y reunir información (salvo si está clasificada) relativa a casos, investigaciones, estudios y mejores prácticas, iv) proponer políticas de prevención y resolución de ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzosas y casos de tortura, v) proponer expedientes de casos, informes y nomenclatura comunes, vi) vigilar y garantizar la interrelación y el cumplimiento adecuados de los mandatos institucionales.

- 922.** En su comunicación más reciente, el Gobierno añade que la orden ejecutiva por la que se establece el Comité Presidencial para la prevención e investigación de las ejecuciones extrajudiciales, el hostigamiento, la intimidación, la tortura y las desapariciones forzosas está aún sometido a consultas para perfeccionarlo. Este «super organismo» tiene por objeto sustituir al Grupo de Trabajo 211, convertirse en el órgano ejecutivo principal para examinar los casos relativos a la vulneración de los derechos civiles y políticos y constituir un componente gubernamental importante en el NMM. El mandato del Comité Presidencial consiste en: i) recibir quejas formales y anónimas de todos los sectores, llevar a cabo inspecciones de instalaciones (en particular militares, policiales y de otros organismos encargados del cumplimiento de la ley), investigar la participación de agentes estatales o requerir una explicación del oficial de mayor rango, ii) efectuar audiencias formales e investigaciones para determinar la validez de los casos, iii) vigilar y supervisar el desarrollo de la investigación y la instrucción de los casos ya admitidos a trámite, iv) recomendar investigaciones a los tribunales militares o administrativos contra el superior inmediato de los agentes estatales.
- 923.** Además, el Gobierno informa sobre las reformas aprobadas por el Consejo Nacional Tripartito sobre la Paz Laboral (TIPC) con miras a garantizar la desjudicialización del sistema de resolución de conflictos laborales a través de: i) un período de conciliación y mediación obligatorio de 30 días para todos los conflictos laborales, con servicios de resolución rápidos, imparciales, asequibles y accesibles (orden ministerial del Departamento de Trabajo y Empleo, núm. 107-10 de 7 de octubre de 2010 y Reglamento del Punto de Entrada Único promulgado el 25 de febrero de 2011), y ii) reformas de la Comisión Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRC) relativas a la resolución de quejas y al arbitraje voluntario.
- 924.** En consonancia con las actividades de seguimiento precisadas en el Plan de Acción Indicativo y basadas en una serie de talleres organizados con la OIT, el Gobierno señala que el TIPC reconoció la necesidad de crear una estructura para el órgano de supervisión del TIPC nacional en los TIPC regionales. A tenor de la resolución núm. 3, serie de 2011, del TIPC, en la orden administrativa núm. 263, serie de 2011, de 6 de julio de 2011 se instruyó a todos los Directores Regionales del DOLE para que crearan un órgano de supervisión tripartito regional en sus respectivos TIPC regionales que operará de conformidad con las directrices operativas del órgano de supervisión del TIPC nacional con el fin de garantizar la observancia de las normas internacionales del trabajo en las regiones, verificar o documentar denuncias relativas al posible menoscabo de los derechos sindicales, supervisar o evaluar las quejas que incluyan alegatos de violación de los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización, con el cometido de recopilar la información pertinente de las autoridades o tribunales regionales, incluidos los comentarios de los

interlocutores sociales, y preparar los perfiles del caso/queja para su presentación al órgano de supervisión del TIPC nacional.

- 925.** Por lo que se refiere en particular a los alegatos, el Gobierno señala que, si bien la organización querellante Kilusang Mayo Uno (KMU) ha manifestado su interés en participar en el TIPC y en el órgano de supervisión del TIPC nacional y va a ser designado por el Secretario del Trabajo y Empleo para el Comité Ejecutivo Tripartito (TEC) del TIPC, acontecimientos recientes parecen haber hecho aflorar la postura anterior de la KMU, provocando la solicitud de retirada de su nombre del diálogo social inclusivo dirigido por el Departamento de Trabajo y Empleo debido a que, supuestamente, nunca se le había consultado sobre el marco de política laboral del Gobierno. En su comunicación de fecha 5 de marzo de 2012, el Gobierno informa que el TIPC nacional se volvió a constituir formalmente el 11 de julio de 2011 con 20 representantes de los trabajadores y 20 representantes de los empleadores, y que la KMU ha rehusado participar en él, inclusive a nivel del TEC, pero que se mantiene la invitación para que se integre en este órgano. El Gobierno declara que el órgano de supervisión del TIPC ya ha iniciado un inventario exhaustivo de los casos pendientes ante el órgano de supervisión de la OIT con el objetivo de refundir los casos que se han invocado en más de una ocasión con el mismo número de expediente, siempre y cuando no se trate de un incidente diferente o independiente. Se le ha proporcionado a la KMU una recopilación de los casos y se le ha pedido que proporcione información adicional para facilitar la investigación, la instrucción y la resolución de los casos mencionados en la queja. El Gobierno informa asimismo de que, para 2011, se ha asignado al TIPC y al órgano de supervisión del TIPC nacional un presupuesto de 5,1 millones de pesos filipinos (PHP), que en 2012 asciende a 7.330 millones de PHP.
- 926.** El Gobierno informa de que, con la refundición, el número de casos/incidentes citados en el caso núm. 2528 pasó a ser de 62 en total, es decir, cuatro casos menos que en el recuento anterior de los casos que afectaban a dirigentes o miembros de la KMU, que era de 66. Los resultados refundidos recogían alegatos de 39 casos de ejecuciones (47 víctimas muertas, tres heridas) y 11 casos de secuestro (30 víctimas). Los 16 casos anteriores de acoso se han refundido en 12 con 105 víctimas: los casos de Vicente Barrios *et al.*, Zinafro Salomag *et al.* y Joel N. Cuyos *et al.* se refundieron como incidentes de acoso en Fresh Banana Agricultural Corporation, Suyapa Farms, Compostela Valley; y los casos de Aldrene M. Tambalo, Roque O. Roncales y Nestor Legaspi se refundieron como incidentes de acoso en Fresh Banana Agricultural Corporation, Barangay Osmiguel, Compostela Valley.
- 927.** El Gobierno indica una vez más que el órgano de supervisión del TIPC nacional aplica los criterios de la OIT de admisibilidad de casos/quejas y casos clasificados con alegatos de ejecuciones extrajudiciales, hostigamiento y secuestro posiblemente relacionados con el trabajo en virtud del Convenio núm. 87 si las circunstancias del caso constituyen infracción de los derechos sindicales, o posiblemente no relacionados con el trabajo en virtud del Convenio núm. 87 si las circunstancias del caso no constituyen infracción de los derechos sindicales. Con la clasificación se pretende racionalizar y asignar prioridad a los casos para su investigación, instrucción y resolución, y no excluir casos específicos invocados en las quejas.

Ejecuciones extrajudiciales

- 928.** El Gobierno reitera que a través de su resolución núm. 2, adoptada el 25 de junio de 2010, el órgano de supervisión del TIPC recomendó las siguientes medidas respecto de los 39 casos de ejecuciones extrajudiciales: *a)* en ocho casos, se recomendó el cierre de la causa; *b)* en seis casos en trámite, se solicitó a los tribunales y al Departamento de Justicia que asignaran prioridad a su instrucción y resolución; *c)* en 11 casos, se pidió una investigación sin demora a cargo del Departamento de Justicia, y *d)* 14 casos se remitieron

a la Comisión de Derechos Humanos para que llevara a cabo una investigación a fondo de las circunstancias o un último examen de los casos que ya habían sido investigados por la Comisión de Derechos Humanos, el grupo de trabajo de la Policía Nacional de Filipinas o el Grupo de Trabajo 211 del Departamento de Justicia, con el fin de impartir justicia lo antes posible para las víctimas y sus familias. Una vez más, el Gobierno señala que la resolución mencionada relativa a los 39 casos de ejecuciones extrajudiciales ya se ha remitido a los organismos pertinentes para la adopción de las medidas apropiadas y que el secretario del Departamento de Trabajo y Empleo ha solicitado una reunión con los jefes de los organismos en relación con el compromiso de acelerar la investigación, la instrucción y la resolución de los casos.

929. El Gobierno señala en particular que:

- a) la resolución núm. 1, serie de 2011, adoptada por el órgano de supervisión del TIPC nacional el 24 de mayo de 2011, ratifica el cierre de ocho casos que figuran en la resolución núm. 2, serie de 2010, por motivos de desistimiento, negativa a archivar el caso o muerte del sospechoso(s);
- b) en cuanto a los seis casos que están en proceso de enjuiciamiento, dos de ellos (Samuel Bandilla y John Jun David *et al.*) se han remitido al DOJ y cuatro al Tribunal Supremo. Este tribunal informó de que los cuatro casos de ejecuciones (Teotimo Dante, Ricardo Ramos, Antonio Pantonial y Fr. William Tadena) pendientes ante diversos tribunales ordinarios están ahora sujetos a la orden específica dictada por el Tribunal Supremo el 20 de enero de 2012 a la intención de los jueces encargados de los casos para que agilicen las diligencias y dicten sentencia en un plazo de 120 días. La oficina del administrador de los tribunales encargada de vigilar el cumplimiento de esa orden proporcionó la siguiente información:
 - i) Teotimo Dante: en principio, la comparecencia del último testigo de la acusación estaba prevista para el 26 de marzo de 2012, pero en vista de la orden del Tribunal Supremo, el juez dictó una orden en la que se adelantaba la comparecencia al 13 de febrero de 2012 (pospuesta a petición del fiscal); el juez citó al testigo para que éste compareciera y testificara; también se advirtió a la acusación que, si seguía sin aportar pruebas contra el acusado, el tribunal se vería obligado a dar por concluida la presentación de pruebas;
 - ii) Ricardo Ramos: el Juzgado Regional núm. 65 emitió un fallo de fecha 7 de febrero de 2012 en el que desestimaba el caso por falta de pruebas, de acuerdo con la pretensión del acusado presentada el 2 de noviembre de 2011; el acusado fue absuelto de un delito de homicidio y se ordenó su liberación, habida cuenta de que la acusación no pudo demostrar su culpabilidad más allá de la duda razonable;
 - iii) Antonio Pantonial: la última audiencia se celebró el 8 de febrero de 2012, y la acusación tuvo la última oportunidad para presentar al último testigo el 14 de marzo de 2012, dado que dicho testigo, quien según la acusación particular estaba debidamente informado y dispuesto a testificar, no pudo comparecer debido al desbordamiento de un río cercano a su domicilio; y
 - iv) Fr. William Tadena: el acusado está preso en el centro penitenciario de la ciudad de Muntinlupa por otro motivo; no comparece ningún testigo de la acusación;
- c) en referencia a los 13 casos que el DOJ debe investigar sin demora (que inicialmente eran 11, pero a los que se han sumado los dos casos remitidos por el Tribunal Supremo), el recientemente creado grupo de trabajo del Departamento de Justicia ya ha iniciado el examen de los casos que previamente habían sido adjudicados al Grupo

de Trabajo 211 y ha informado de que dos casos (Ronald Andrada y Angelito y Abit Mabansag), que habían sido desestimados provisionalmente hacía más de dos años, se consideraban ahora definitivamente desestimados en virtud de la norma 118 del reglamento del tribunal; cuatro casos presentados ante el ministerio público (Paquito Díaz, Victoria y Pajo Samonte, Abelardo y Rosal Ladera y Rolando y Talla Mariano) fueron desestimados debido a la ausencia de una causa razonable o a la falta de pruebas, si bien el DOJ estaba buscando indicios ante la posibilidad de reabrir estos casos; tres casos (Leodegario y Mawal Punzal, Samuel y Berdaje Dote y Tirso y Masiglat Cruz) estaban siendo investigados; tres casos (Noel Garay y De Guzman, Ramon Namuro y John Jun David *et al.*) han sido archivados, este último supuestamente porque los acusados están en paradero desconocido y el DOJ presionó a los organismos encargados de la investigación para que reanudaran las pesquisas con objeto de identificar y capturar a los culpables; y en un caso (Samuel Bandilla), que había sido desestimado por la fiscalía, se recurrió ante la administración anterior del DOJ, el expediente se perdió debido a una manipulación inadecuada de los archivos, el DOJ está haciendo todo lo posible por obtener una copia del recurso (el abogado del querellante fue asesinado poco después de presentar el recurso y el querellante no dispone de copias) y, dadas las circunstancias especiales de este caso, el grupo de trabajo está examinando la posibilidad de que la Secretaria de Justicia ejerza los poderes extraordinarios que se le reconocen en virtud del artículo 4 de la Ley de la República núm. 10071, que le faculta para actuar directamente en cualquier asunto que esté relacionado con la seguridad nacional o con un posible error judicial dentro de la jurisdicción del ministerio público, y para volver a examinar, revertir, revisar, modificar o ratificar una apelación o recurso de revisión de una sentencia o fallo firme del Fiscal General y otros fiscales o reabrir casos desestimados por la fiscalía siempre que los hechos estén suficientemente motivados, y

- d) de los 14 casos tramitados por la Comisión de Derechos Humanos, se recomendó el cierre y/o archivo de diez de ellos por razón de desistimiento, falta de interés para proseguir con el caso o falta de testigos; en cinco de los diez casos (Diosdado Fortuna; Antonio Mercado Panaligan; Crisanto Teodoro; Florante Collantes y Bailon; y Francis Noel Desacola) hay pruebas de que se han producido violaciones de los derechos humanos, y en la recomendación de cierre y/o archivo se especifica que se cierra o archiva el caso sin perjuicio de su reapertura si surgen nuevos indicios o pruebas; en la resolución núm. 1, serie de 2011, adoptada el 24 de mayo de 2011 por el órgano de supervisión del TIPC se suscribió la recomendación de la Comisión de Derechos Humanos con una nota según la cual no se excluirá la posibilidad de enjuiciamientos futuros en caso de que aparezcan nuevos testigos o pruebas, y se recomendó la prestación de ayudas de subsistencia para los dependientes directos de las víctimas de casos de ejecuciones extrajudiciales para los que se haya recomendado su cierre o archivo; el Gobierno señala que, si surgen nuevos indicios o novedades o se reabre un caso, la información correspondiente será supervisada y remitida a la OIT, e informa asimismo de que, el 20 de mayo de 2011, el Departamento de Trabajo y Empleo emitió la orden administrativa núm. 185, en la que se dispone que los directores regionales afectados deberán otorgar ayudas de subsistencia a los dependientes directos de las víctimas de casos recomendados para su cierre o archivo; el 6 de mayo de 2011, la Comisión de Derechos Humanos recomendó oficialmente el cierre de los cuatro casos pendientes (Jesus Butch Servida, Gerson Lastimoso, Gerardo Cristobal y Armando Leabres Pallarca) por motivos relacionados con el desistimiento, el desinterés, la falta de pruebas o la ausencia de testigos que pudieran identificar a los culpables; el órgano de supervisión del TIPC nacional, teniendo en cuenta la información recopilada y transmitida por la PNP, en virtud de la resolución núm. 1, serie de 2012, remitió los casos de nuevo a la Comisión de Derechos Humanos y al Grupo de Trabajo Usig de la PNP para que siguieran investigando y

comprobando los hechos, considerando que los conjuntos de datos son contradictorios o incompletos.

- 930.** En este contexto, el Gobierno explica que el desistimiento, la falta de interés para proseguir con un caso, la ausencia de testigos o la negativa a presentar una demanda pueden provocar el cierre o archivo de un caso debido a que el sistema de justicia penal en Filipinas se basa en gran medida en pruebas testificales, y no tanto en pruebas forenses. Así pues, si bien una ejecución o asesinato es un crimen contra el orden público y debe ser procesado por el Estado, la retractación de los testigos y/o la renuncia o desistimiento por parte de los parientes de la víctima a seguir con la causa resultará en su sobreseimiento a menos que haya otros testigos o existan pruebas sólidas para pronunciar una sentencia condenatoria más allá de una duda razonable. El sistema de justicia penal se basa en cinco pilares: comunidad, investigación, enjuiciamiento, judicatura y sentencia. Las investigaciones competen a la Policía Nacional de Filipinas y a la Oficina Nacional de Investigaciones, no a los fiscales (Departamento de Justicia). La fiscalía evalúa las conclusiones de la investigación o las quejas, y presenta la información correspondiente.
- 931.** En lo relativo a los nuevos alegatos de homicidio y tentativa de homicidio que la KMU expuso en sus comunicaciones de fecha 30 de septiembre y 10 de diciembre de 2009 y 2 de junio de 2010 (Sabina Ariola, Gil Gojol, Carlito Dacudao, Joel Ascutia, Arnold Cerdo, Armando Dolorosa, Maximo Barranda, Liza Alo, Vicente Barrios y Edward Panganiban), el Gobierno indica que en su resolución núm. 7, serie de 2012, el órgano de supervisión del TIPC nacional estimó que un caso de ejecución extrajudicial (Maximo Barranda) posiblemente no pertenecía al ámbito laboral dado que los supuestos hechos no constituían una vulneración del ejercicio de la libertad sindical y el derecho a organizarse en virtud del Convenio núm. 87. El caso de Edward Panganiban ya está incluido en la lista de casos nuevos, que figura en el actual calendario del órgano de supervisión del TIPC nacional y que se aborda en otra resolución. Los demás casos se remitieron a los organismos competentes (CHR, Grupo de Trabajo Usig de la PNP, DOLE, Tribunal Supremo y AFP) para que éstos efectuaran las diligencias oportunas y adoptaran una pronta resolución.
- 932.** En cuanto a los esfuerzos relativos a la lucha contra la impunidad de manera más general, el Gobierno también se remite al procesamiento, el 15 de diciembre de 2011, del General de División jubilado Jovito Palparan, conocido por todos como «el Carnicero», por dos casos de secuestro y detención ilegal grave en relación con el secuestro de estudiantes activistas del UP en 2006, que siguen desaparecidos. El 20 de diciembre de 2011 se cursó una orden de detención. Desde entonces, el General Palparan está en paradero desconocido y se halla en busca y captura. Además, también se ha recomendado que se procese al Teniente Coronel Felipe Anotado Jr., al Sargento Mayor Rizal Hilario y al Sargento Primero Edgardo Osorio. La imputación del General Palparan pone de relieve el compromiso del Gobierno por enjuiciar a todos los agentes estatales involucrados en casos de ejecuciones extrajudiciales y desapariciones forzadas. Si bien aún no se han establecido pruebas directas de que el General Palparan ordenara las ejecuciones extrajudiciales y las desapariciones forzadas, la acusación tiene por objeto declararle responsable en virtud del principio de la responsabilidad del mando por no haber evitado, castigado o condenado los asesinatos. Según los alegatos, el General Palparan conocía, tenía motivos para conocer, o debía haber conocido los actos criminales de sus subordinados. Se cree que fue responsable de esos actos porque durante un período determinado, cuando ejerció como Comandante en Jefe o Comandante de Brigada de la 7.^a División de Infantería de Luzon Central, la 8.^a División de Infantería de Visayas Oriental, y la 2.^a División de Infantería de Mindoro, el número de ejecuciones extrajudiciales y desapariciones forzadas de sindicalistas, miembros de grupos progresistas, defensores de los derechos humanos y personalidades de los medios de comunicación aumentó en esas zonas. Se considera que el General Palparan es quien más ha contribuido a la supuesta cultura de la impunidad que impregna el país y que tiene por objeto lograr el ambicioso objetivo de la administración

Macapagal-Arroyo de vencer a los comunistas en un plazo de dos años. Desde septiembre de 2005 hasta su jubilación en septiembre de 2006, el General Palparan fue Comandante en Jefe o Comandante de Brigada de la 7.^a División de Infantería (Kaugnay) de Luzon Central. En el desglose por regiones de los 39 casos de ejecuciones extrajudiciales y 11 casos de desapariciones que constan en la denuncia queda patente que éstos aumentaron o proliferaron considerablemente durante el mandato del General Palparan en la zona.

Secuestros y desapariciones forzosas

- 933.** El Gobierno señala asimismo que, para los 11 casos de secuestro, el órgano de supervisión del TIPC nacional dictó el 24 de mayo de 2011 la resolución núm. 2-A, serie de 2011, en la que se recomendaba la adopción de las medidas siguientes: i) remisión de un caso (Normelita Galon *et al.*) a la PEZA para que lleve a cabo una investigación exhaustiva de los secuestros alegados, así como de los casos de agresión directa presentados por la policía de la PEZA contra Galon *et al.*, y ii) remisión de 11 casos (incluido el caso de Galon *et al.*) a la Comisión de Derechos Humanos para una investigación exhaustiva o un último examen.
- 934.** El 5 de enero de 2012, la CHR recomendó el cierre de los 11 casos de presunto secuestro debido a la falta de interés de las partes por proseguir con el caso o a la ausencia de pruebas materiales por las que se establezca que se ha atentado contra los derechos humanos o laborales. Teniendo en cuenta la recomendación de la CHR y la información reunida por otros organismos competentes, el órgano de supervisión del TIPC nacional adoptó la resolución núm. 2, serie de 2012, relativa al cierre de dos casos de secuestro (Robin Solano *et al.* y Ronald Intal) sin perjuicio de la posibilidad de que se vuelvan a abrir si aparecen nuevos indicios o pruebas. Los nueve casos restantes (Jaime Rosios, Melvin Yares, Normelita Galon *et al.*, Perseus Geagoni, Virgilio Calilap *et al.*, Lourdes Rubrico, Rogelio Concepción, Leopoldo Ancheta y Rafael Tarroza) se remitieron al Grupo de Trabajo Usig de la PNP, al DOJ y al Defensor del Pueblo para que éstos estuvieran informados y siguieran investigando, algunos de ellos con una petición de aclaraciones ante la CHR. También se pidió a los órganos de supervisión de los TIPC regionales que siguieran investigando, cotejando las pruebas y/o conciliando informes. Se encargó al DOLE que velara por el avance de la investigación o el juicio, y presentara informes periódicos al órgano de supervisión del TIPC nacional.
- 935.** En lo referente a los nuevos alegatos de secuestro presentadas por la KMU en sus comunicaciones de fecha 30 de septiembre y 10 de diciembre de 2009, así como de 2 de junio de 2010 (Roy Velez), el Gobierno indica que se remitió el caso a los organismos competentes para que efectuaran las diligencias oportunas y adoptaran una pronta resolución.

Acoso e intimidación

- 936.** Según el Gobierno, en relación con los 12 casos de acoso (anteriormente 16 casos), el órgano de supervisión del TIPC nacional adoptó el 24 de mayo de 2011 la resolución núm. 2-B, serie de 2011, en la que se recomendaba la adopción de las medidas siguientes: i) el cierre de cinco casos (Rene Acinue Manalo, Ricardo Bellamia, Angelita Ladera, Mercy Santomin y Vincent Borja), si bien se solicitaba un último examen de la CHR; ii) la remisión de siete casos a la Comisión de Derechos Humanos para una investigación exhaustiva o un último examen (miembros del Sindicato de Trabajadores de Sulpicio Lines, Ariel Geres Legaspi, Edison Alpidan *et al.*, Noel Tenorio Sanches, 52 trabajadores de Chiyoda Integre Phils., Aldrene Tambalo, Roque Roncales y Nestor Legaspi de Fresh Banana Agricultural Corporation-Osmiguel, y Vicente Barrios *et al.*, el Sindicato de Trabajadores de Packing Plant 92 y Joel Cuyos *et al.* de Fresh Banana Agricultural

Corporation-Suyapa), y iii) la realización, por parte del Departamento de Trabajo y Empleo, de un seguimiento o validación, así como la presentación de un informe final, sobre si las cuestiones laborales relacionadas con los casos de acoso se han resuelto de forma definitiva. El 5 de enero de 2012, la CHR recomendó: i) el cierre de tres casos de acoso debido a la falta de interés de las partes por proseguir con el caso, y/o la ausencia de pruebas materiales por las que se establezca que se ha atentado contra los derechos humanos o laborales (Angelita Ladera, Mercy Santomin y Vincent Borja, que fue detenido a raíz de la emisión de una orden de detención pero fue puesto en libertad el 13 de octubre de 2010 dado que el único testigo no pudo identificarlo en juicio público), y ii) la continuación de la investigación de otros nueve casos de acoso (Rene Acinue Manalo, Ricardo Bellamia, miembros del Sindicato de Trabajadores de Sulpicio Lines, Ariel Geres Legaspi, Edison Alpiedan *et al.*, Noel Tenorio Sanches, 52 trabajadores de Chiyoda Integre Phils., Aldrene Tambalo, Roque Roncales y Nestor Legaspi de Fresh Banana Agricultural Corporation-Osmiguel, y Vicente Barrios *et al.*, el Sindicato de Trabajadores de Packing Plant 92 y Joel Cuyos *et al.* de Fresh Banana Agricultural Corporation-Suyapa) con objeto de obtener pruebas y establecer los motivos reales del delito y la identidad de la(s) persona(s) responsable(s). El cierre y el archivo de los casos se lleva a cabo sin perjuicio de su reapertura en caso que aparezcan nuevos testigos o nuevas pruebas. Durante la comprobación de los casos de acoso, el DOLE estableció que seis de ellos estaban relacionados con la huelga llevada a cabo en Nestlé, Footjoy, Chiyoda y Hanjin Garments, pero que sólo se disponía de documentación en referencia a tres incidentes huelguistas (Nestlé Phils., Chiyoda Integre Phils. Inc. y Hanjin Garments Inc.), dado que la documentación de Footjoy pertenece al caso Mercy Santomin, cerrado por la CHR; la huelga de Chiyoda se resolvió el 10 de septiembre de 2009; el DOLE resolvió en 2002 la huelga de Nestlé, motivada por el fracaso de la negociación colectiva relativo a la voluntad del sindicato de que la prima de jubilación unilateral formara parte de la negociación, y posteriormente el Tribunal Supremo dictó sentencia al respecto el 3 de marzo de 2008, si bien el problema persistió a pesar de que el 28 de noviembre de 2008 el DOLE estableció que el plan de jubilación vigente en el convenio colectivo firmado por las partes debía mantenerse en su forma actual y ordenó a Nestlé que creara un plan de jubilación contributivo; y la huelga de Hanjin Garments se solucionó el 10 de febrero de 2008, pero el 11 de febrero de 2009 los dirigentes sindicales denunciaron que la dirección no había respetado o no había readmitido a los trabajadores despedidos ilegalmente, caso que ahora es objeto de un proceso independiente ante la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC). A consecuencia de ello, el órgano de supervisión del TIPC nacional, en su resolución núm. 3, serie de 2012, pidió a la CHR que agilizara la resolución de cuatro casos (Fresh Banana Agricultural Corporation-Osmiguel, Fresh Banana Agricultural Corporation-Suyapa, miembros del Sindicato de Trabajadores de Sulpicio Lines y Edison Alpiedan *et al.*) mediante la toma en consideración de la información recopilada y aportada por otros organismos competentes, como la PNP. Se pidió al DOLE y a la NLRC que redoblaran sus esfuerzos por resolver con rapidez las cuestiones pendientes en el marco de los conflictos laborales en Nestlé y Hanjin, y a los órganos de supervisión de los TIPC regionales que siguieran reuniendo información y vigilando los casos de manera continua.

937. Respecto a los alegatos de acoso, intimidación, discriminación de sindicalistas y acciones antisindicales en «Dole Philippines», el Gobierno informa de que, como resultado de un taller conjunto OIT-DOLE sobre la libertad sindical celebrado en diciembre de 2010, el 10 de enero de 2011 se emitió la orden administrativa núm. 08, en virtud de la cual la oficina regional núm. XII del Departamento de Trabajo y Empleo y el Consejo de Conciliación y Mediación Nacional de las regiones XI y XII debían constituir un comité tripartito independiente en «Dole Philippines» para garantizar la integridad de las elecciones de certificación que estaba previsto se celebrasen en breve. El 31 de enero de 2011, durante la tercera reunión de dicho comité, todos los miembros presentes firmaron un acuerdo titulado «Alianza social sobre la conducta y las actividades conexas antes, durante y después de las elecciones de certificación en Dole Philippines, Inc, Cannery Site,

Polomolok, South Cotabato». Los sindicatos participantes convinieron unas elecciones mediante acuerdo previo. Los resultados de las elecciones de certificación de 22 de febrero de 2011, con 3.776 votos emitidos de un total de 3.876 votos registrados (97,42 por ciento de participación), fueron como sigue: LEAD PH 2.814 votos, AMADO-KADENA-NAFLU-KMU 922 votos y «No Union» 15 votos. LEAD PH fue elegido el 28 de febrero de 2011, después de que AK-NAFLU-KMU manifestasen, durante la reunión del comité tripartito, que no iban a formalizar la protesta, y tras el vencimiento del plazo de cinco días para hacerlo. Según el informe de los oficiales electorales, y en comparación con elecciones de certificación anteriores celebradas en Dole Philippines, Inc., las elecciones recién celebradas eran las que se habían desarrollado más ordenadamente, factor que atribuían al comité tripartito. El Gobierno señala asimismo que la movilización de un equipo de supervisión tripartito volvió a ponerse en práctica en el Departamento de Trabajo y Empleo, Región de la Capital Nacional, con motivo de las elecciones de certificación en «*Bluestar/Advan Shoes*» el 18 de febrero de 2011. Con la creación del equipo de supervisión tripartito, las elecciones se celebraron con éxito y sin disturbios. «*Bluestar Workers Labor Union*» (BWLÜ), con 106 votos del total de 206 votos registrados, fue elegido agente único y exclusivo de negociación el 4 de marzo de 2011.

- 938.** En referencia a los nuevos alegatos de acoso e intimidación presentadas por la KMU en sus comunicaciones de fecha 30 de septiembre y 10 de diciembre de 2009, así como de 2 de junio de 2010 (Rene Galang, Gaudencio Garcia, Luz Fortuna, Jason Hega, *et al.*, Belen Navarro Rodriguez, Leo Caballero, Romulado Basilio *et al.*, Arman Blasé, Remigio Saladero, Sindicato de Trabajadores de «Tritran», Sindicato de Empleados de «*Universal Robina Corporation*», comunidades de trabajadores próximas a «*Pacific Cordage Corporation*», Sindicato de Trabajadores de «*Maragusan United*» *et al.*, Romeo Legaspi, Sindicato de Empleados de Filipro, trabajadores agrícolas del Valle Cagayan, Bukidnon y Davao del Sur, dirigentes de ULWU, trabajadores de «*Sumitomo Fruits Corporation*» y sindicato de «*Suyapa Farm*», 20 trabajadores de «*Karnation Industries*»), el Gobierno indica que, en virtud de la resolución núm. 7, serie de 2012, el órgano de supervisión TIPC nacional consideró que con toda probabilidad uno de los casos de acoso e intimidación (el de los trabajadores agrícolas del Valle Cagayan, Bukidnon y Davao del Sur) no era de carácter laboral, habida cuenta de que los supuestos hechos podrían no constituir un menoscabo del ejercicio de la libertad sindical y el derecho a organizarse a tenor del Convenio núm. 87. Se recomendó que se cerrara el caso de Remigio Saladero, dado que ya habían sido desestimados los cargos penales contra este último. Se remitió el resto de los casos a los organismos competentes (CHR, Grupo de Trabajo Usig de la PNP, DOLE, Tribunal Supremo y AFP) para que efectuaran las diligencias oportunas y adoptaran una pronta resolución.

Otros alegatos

- 939.** Respecto de «*Karnation Industries*», y según el Gobierno, se enviaron cartas para solicitar una intervención instando a la pronta resolución de los casos contra los 19 trabajadores de «*Karnation Industries*» y «*Export Incorporated*» y del caso de Felicidad Caparal, que es un caso sin numerar. Los 19 trabajadores de «*Karnation Industries*» fueron puestos en libertad bajo fianza.
- 940.** Por lo que se refiere a los alegatos de militarización o acoso militar, el Gobierno señala que el Departamento de Trabajo y Empleo y las Fuerzas Armadas de Filipinas ya han acordado, en principio, los siguientes puntos, que integran un plan de acción indicativo y están basados en una serie de seminarios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva: a) la participación en los TIPC regionales para una mejor apreciación del diálogo social, la libertad sindical y las libertades civiles; b) la organización de seminarios de creación de capacidad sobre la libertad sindical en relación con las libertades civiles y los derechos humanos, y c) la elaboración de un memorando de entendimiento o acuerdo

social con los grupos de trabajadores y de empleadores del Departamento de Trabajo y Empleo que aclare los compromisos adquiridos en el seno de la comunidad y establezca los parámetros sobre la no participación en sindicatos y lugares de trabajo. En su comunicación de fecha 5 de marzo de 2012, el Gobierno hace referencia a la firma el 21 de julio de 2011 del Manifiesto de Compromisos entre el DOLE, el sector laboral y la AFP, en el que los firmantes se comprometen, entre otras cosas, a lo siguiente: promover y proteger los derechos humanos y los derechos de los trabajadores, participar en el diálogo social, elaborar de inmediato directrices de conducta de la AFP sobre el ejercicio de los derechos sindicales, y establecer un mecanismo que permita la aplicación y supervisión conjuntas de esas directrices, así como celebrar otras actividades conjuntas con miras a que se cumplan los objetivos del manifiesto. El Gobierno indica además que se han celebrado varias reuniones tripartitas con la AFP, la PNP y la PEZA, en las que el comité ejecutivo tripartito del TIPC ha actuado como comité de redacción de las directrices conjuntas DOLE-DILG-PNP-DND-AFP sobre la conducta de la AFP y la PNP en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical, la negociación colectiva, las acciones concertadas y otras actividades sindicales. El Gobierno también señala que el proyecto de directrices que se adoptará el 8 de mayo de 2012 ha sido sometido a una consulta regional y se espera, entre otras cosas, que se prohíba el despliegue de personal militar en las acciones masivas y los conflictos laborales o la intervención de los jefes ejecutivos locales en los conflictos laborales, excepto previa petición escrita del DOLE por motivos de seguridad.

Otras cuestiones

- 941.** Además, el Gobierno informa sobre las medidas estratégicas tomadas por el Tribunal Supremo para agilizar la resolución de los casos relativos a las ejecuciones extrajudiciales. Se creó el Comité Principal de Justicia para aliviar la congestión de los juzgados y disminuir los retrasos en los tribunales inferiores, con objeto de ofrecer orientaciones en materia de políticas y supervisar los esfuerzos de descongestión del Tribunal Supremo. Este comité de alto nivel, compuesto por funcionarios judiciales y de otra índole del Tribunal Supremo y de organismos del sistema judicial, establecerá un inventario y perfiles de congestión y demora en los tribunales inferiores y sus causas. El Gobierno recuerda que el 1.º de marzo de 2007 el Tribunal Supremo ya había emitido la orden administrativa núm. 25-2007 (AO 25/2007) en la que se estipulaba que, en los casos relacionados con el incumplimiento de la Ley contra la Tortura, se garantizaría la continuidad obligatoria del juicio, que debía concluir en un plazo de 60 días, y la sentencia se dictaría en un plazo de 30 días desde la finalización de la audiencia. La oficina del administrador judicial publicó la circular núm. 103-2007 en la que ordenaba a todos los tribunales regionales afectados que observaran estrictamente la AO 25/2007 y presentaran un informe mensual sobre la situación de los casos relativos a las ejecuciones extrajudiciales de ideólogos políticos y miembros de los medios de comunicación, incluidos los motivos por los cuales no se había observado de manera estricta la AO 25/2007. Dado que algunos tribunales regionales no cumplieron esa orden, se publicó la circular núm. 46-2009, en la que se reiteraban las directivas contenidas en la AO 25/2007. Por consiguiente, el Tribunal Supremo se muestra optimista y confía en que los casos relativos a las ejecuciones extrajudiciales se resuelvan con carácter inmediato. Asimismo, en 2008, el Tribunal Supremo organizó un taller multisectorial de creación de capacidad sobre ejecuciones extrajudiciales y desapariciones forzadas para la 3.ª región judicial. Posteriormente, el Tribunal Supremo amplió ese taller a las 12 regiones judiciales. En esos talleres participaron los jueces de primera instancia, los fiscales, los procuradores y los representantes de la PNP, la AFP y el Colegio Unificado de Juristas de Filipinas a escala regional. Además, se mejoró el programa «*Enhanced Justice on Wheels*» (EJOW), que fue diseñado para descongestionar las prisiones y los expedientes judiciales, a fin de incluir procedimientos de mediación anexos en juzgados itinerantes. En el marco de ese programa se prestaban también los siguientes servicios: asistencia jurídica, médica y dental gratuitas, un lugar para el diálogo con los jueces y otros miembros del

sector judicial, y mecanismos de divulgación de información sobre el sistema judicial y la legislación pertinente para los líderes comunitarios y el público en general. En 2010, el EJOW dispuso de suficiente personal para poder funcionar de forma simultánea en varias zonas.

942. Por último, el Gobierno señala que el órgano de supervisión del TIPC nacional publicó la resolución núm. 4, serie de 2012, en la que se recomendaba la prestación de asistencia, de conformidad con los programas, las políticas y las directrices vigentes del DOLE, a los dependientes calificados de las supuestas víctimas de las ejecuciones por motivos laborales, o a las supuestas víctimas de secuestros y acoso y/o a sus dependientes calificados, según se invoca en el caso núm. 2528.

C. Conclusiones del Comité

943. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de asesinatos, amenazas graves, actos de intimidación y acoso permanentes y otras formas de violencia infligidos a dirigentes, afiliados, organizadores, simpatizantes y abogados sindicales y a organizaciones de trabajadores informales que luchan activamente por sus reivindicaciones legítimas en el plano nacional y local.*
944. *El Comité toma nota de que el Gobierno indica las medidas adoptadas para fortalecer la capacidad operativa de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) y de las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP), así como sobre las actividades desarrolladas en el marco del Programa de apoyo a la administración de la justicia UE-Filipinas (EPJUST).*
945. *El Comité toma nota asimismo de la información facilitada por el Gobierno sobre: i) el próximo establecimiento del Mecanismo Nacional de Control (NMM) para reunir a los organismos estatales y organizaciones de la sociedad civil interesados en un foro creíble e integrador que se ocupe de supervisar los avances de la nación en la resolución de las ejecuciones extrajudiciales y las desapariciones forzosas; ii) la futura creación de un comité presidencial para la prevención e investigación de las ejecuciones extrajudiciales, el hostigamiento, la intimidación, la tortura y las desapariciones forzosas, un «super organismo» que tiene por objeto sustituir al Grupo de Trabajo 211 y convertirse en un componente gubernamental importante en el NMM dirigido por la CHR; iii) la constitución de un grupo de trabajo especial (STF) del Departamento de Justicia (DOJ), que ya ha iniciado sus labores con el mandato de complementar al Grupo de Trabajo 211 y examinar todos los casos notificados y no resueltos de ejecuciones extrajudiciales y desapariciones forzosas, y iv) la emisión de la resolución núm. 3, serie de 2011, del TIPC, que reconoce la necesidad de crear, para el órgano de supervisión del TIPC nacional, una estructura correspondiente en los Consejos Regionales Tripartitos sobre la Paz Laboral (RTIPC), y dispone que éstos crearán órganos de supervisión regionales que operarán de conformidad con las directrices operativas del órgano de supervisión del TIPC nacional con el fin de garantizar la observancia de las normas internacionales del trabajo en las regiones, supervisar y evaluar las quejas y preparar perfiles de casos.*
946. *El Comité toma nota, en particular, de la indicación del Gobierno según la cual la Kilusang Mayo Uno (KMU) había manifestado su interés en participar en el TIPC y en el órgano de supervisión del TIPC nacional, y que iba a ser designado para el Comité Ejecutivo Tripartito (TEC), aunque acontecimientos recientes parecían haber conducido a un cambio de postura, en la medida en que la KMU ha rechazado participar en el TIPC nacional formalmente reconstituido, inclusive a nivel del TEC, si bien la invitación sigue en pie. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno declara que se ha proporcionado a la KMU el inventario exhaustivo recientemente llevado a cabo de los casos mencionados en la queja, habiéndosele pedido que facilite información adicional. Observando los esfuerzos dedicados por el Gobierno para implicar a la KMU, el Comité*

confía en que el Gobierno siga participando con la KMU en la resolución de los casos que afectan a sus miembros y dirigentes, e invita a la organización querellante a cooperar con el Gobierno, en la medida de lo posible, con este fin. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.

947. El Comité aprecia las medidas adoptadas por el Gobierno y le pide que continúe manteniéndolo informado sobre las disposiciones adoptadas y previstas para garantizar un clima de justicia y seguridad para los sindicalistas en Filipinas.

Ejecuciones extrajudiciales

948. El Comité toma nota de que el Gobierno reitera la información remitida con anterioridad sobre la situación en que se encuentran los 39 casos de presuntas ejecuciones extrajudiciales. Asimismo, el Comité toma nota de las siguientes indicaciones del Gobierno: a) la resolución núm. 1, serie de 2011, adoptada por el órgano de supervisión del TIPC nacional el 24 de mayo de 2011, ratifica el cierre de ocho casos que figuran en la resolución núm. 2, serie de 2010, por motivos de desistimiento, negativa a archivar el caso o muerte del sospechoso(s); b) en cuanto a los seis casos que están en proceso de enjuiciamiento, dos de ellos (Samuel Bandilla y John Jun David et al.) se remitieron al DOJ, y cuatro al Tribunal Supremo (Teotimo Dante, Ricardo Ramos, Antonio Pantonial y Fr. William Tadena), que dictó el 20 de enero de 2012 una orden específica a la intención de los jueces encargados de los casos para que agilizaran las diligencias y dictaran sentencia en un plazo de 120 días; en el caso de Ricardo Ramos, el acusado fue absuelto de un delito de homicidio y puesto en libertad, habida cuenta de que la acusación no pudo demostrar su culpabilidad más allá de la duda razonable; c) en referencia a los 13 casos que el DOJ debe investigar sin demora (los 11 casos iniciales más dos casos remitidos por el Tribunal Supremo) el STF ha informado de que dos casos (Ronald Andrada y Angelito y Abit Mabansag), que se habían desestimado provisionalmente hacía más de dos años, se consideraban ahora definitivamente sobreesidos; cuatro casos denunciados ante la fiscalía (Paquito Diaz, Victoria y Pajo Samonte, Abelardo y Rosal Ladera y Rolando y Talla Mariano) fueron desestimados debido a la ausencia de una causa razonable o a la falta de pruebas, si bien el DOJ estaba buscando indicios ante la posibilidad de reabrir estos casos; tres casos (Leodegario y Mawal Punzal, Samuel y Berdaje Dote y Tirso y Masiglat Cruz) estaban siendo investigados; tres casos (Noel Garay y De Guzman, Ramon Namuro y John Jun David et al.) se habían archivado, este último supuestamente porque los acusados se hallan en paradero desconocido, y el DOJ presionó a los organismos encargados de la investigación para que reanudaran las pesquisas con objeto de identificar y capturar a los culpables; y en un caso (Samuel Bandilla), que había sido desestimado por la fiscalía, se recurrió ante el DOJ, el expediente se perdió debido a una manipulación inadecuada de los archivos, el DOJ estaba haciendo todo lo posible por obtener una copia del recurso (el abogado del querellante fue asesinado poco después de presentar el recurso y el querellante no disponía de copias) y, dadas las circunstancias especiales de este caso, el STF está examinando la posibilidad de que la Secretaria de Justicia ejerza los poderes extraordinarios que se le reconocen en virtud del artículo 4 de la Ley de la República núm. 10071, que le faculta para actuar directamente en cualquier asunto que esté relacionado con un posible error judicial dentro de la jurisdicción del ministerio público, y para reabrir casos desestimados por la fiscalía siempre que los hechos estén suficientemente motivados; y d) respecto de los 14 casos tramitados por la Comisión de Derechos Humanos, se recomendó el cierre y/o archivo de diez por razón de desistimiento, falta de interés para proseguir con el caso o falta de testigos, sin perjuicio de su reapertura si surgieran nuevos indicios o pruebas; en la resolución núm. 1, serie de 2011, adoptada por el órgano de supervisión del TIPC nacional el 24 de mayo de 2011, se suscribió la recomendación de la Comisión de Derechos Humanos, sin excluir enjuiciamientos futuros en caso de que aparecieran nuevos testigos o pruebas, y se recomendó la prestación de ayudas de subsistencia a los dependientes directos de las

víctimas de casos de ejecuciones extrajudiciales para los que se hubiera recomendado su cierre o archivo; el Comité toma nota de que el Gobierno ya ha emitido la orden administrativa núm. 185 con fecha de 20 de mayo de 2011, en la que se dispone que los directores regionales afectados deberán otorgar las ayudas de subsistencia correspondientes; el 6 de mayo de 2011, la CHR recomendó el cierre de los cuatro casos pendientes (Jesus Butch Servida, Gerson Lastimoso, Gerardo Cristobal y Armando Leabres Pallarca) por motivos relacionados con el desistimiento, el desinterés o la ausencia de pruebas o de testigos, pero el órgano de supervisión del TIPC nacional, considerando que los conjuntos de datos eran contradictorios o incompletos, remitió los casos de nuevo a la Comisión de Derechos Humanos y al Grupo de Trabajo Usig de la PNP para que siguieran investigando.

- 949.** Respecto de sus comentarios anteriores sobre los casos archivados que se habían cerrado por desistimiento, el Comité toma nota de la confirmación del cierre de los ocho casos, la recomendación de que se cerraran o archivaran inicialmente 14 casos tramitados por la CHR (que posteriormente se redujeron a diez) por razón de desistimiento, falta de interés para proseguir con el caso o falta de testigos, así como de la opinión suscrita por el Gobierno de que, aunque el asesinato es un crimen contra el orden público y debe ser procesado por el Estado, la falta de interés por seguir con la causa, la falta de testigos o la negativa a tramitar una causa resultan por lo general en su cierre o archivo (a menos que haya otros testigos o existan pruebas sólidas para pronunciar una sentencia condenatoria más allá de una duda razonable), debido a que el sistema de justicia penal en Filipinas se basa en gran medida en pruebas testificales, y no tanto en pruebas forenses. Si bien observa con interés la iniciativa de proporcionar ayudas a la subsistencia a los dependientes directos de las víctimas de ejecuciones extrajudiciales en los casos recomendados para su archivo o cierre, el Comité sigue considerando que el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 48]. El Comité reitera que, dada su gravedad, este tipo de delito debería ser investigado y cuando existan pruebas procesado ex officio sin demora, a saber, incluso en ausencia de una denuncia penal formal interpuesta por una víctima o parte perjudicada. El Comité subraya que 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 52]. El Comité urge al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para garantizar que la investigación y el proceso judicial relativo a todos los alegatos pendientes sobre ejecuciones extrajudiciales avancen satisfactoriamente y sin demora.
- 950.** Recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última, el Comité también urge al Gobierno a que haga todo lo posible para garantizar una investigación y una instrucción rápidas, así como un juicio justo y ágil, para los cuatro casos pendientes de juicio, los cuatro casos que están siendo investigados por el DOJ (con especial atención a las circunstancias peculiares del caso de Samuel Bandilla) y los cuatro casos de la CHR que han sido devueltos a la CHR y al Grupo de Trabajo Usig de la PNP para que sigan investigando.
- 951.** Respecto del incidente acaecido en la Hacienda Luisita, el Comité expresa su profunda preocupación en que el Gobierno se limite a señalar que el STF ha informado de que el caso de John Jun David et al. ha sido sobreseído. El Comité recuerda que el incidente ocurrido en la Hacienda Luisita, clasificado en el inventario de casos como «John Jun et al.», se ha cobrado las vidas de como mínimo siete dirigentes y afiliados sindicales

(Jhaivie Basilio, Adriano Caballero, Jun David, Jesus Laza, Jaime Pastidio, Juancho Sánchez y Jessie Valdez) y provocado 70 heridos, y que nueve oficiales de policía habían sido identificados como sospechosos en relación con dicho incidente, habiéndose recomendado que los mismos fueran imputados por homicidio múltiple. Tomando nota de que el Gobierno indica en su comunicación más reciente que el caso ha sido archivado porque los acusados se encuentran en paradero desconocido, pero que el DOJ presionó a los organismos encargados de la investigación para que reanudaran las pesquisas con objeto de identificar y capturar a los culpables, el Comité confía en que el Gobierno hará todo lo necesario para garantizar que se prosiga con la investigación y se procese y condene a los culpables.

952. En referencia a los alegatos de asesinato y tentativa de asesinato presentados por la KMU en comunicaciones de fechas de 30 de septiembre y 10 de diciembre de 2009, así como de 2 de junio de 2010 (Sabina Ariola, Gil Gojol, Carlito Dacudao, Joel Ascutia, Arnold Cerdo, Armando Dolorosa, Maximo Barranda, Liza Alo, Vicente Barrios y Edward Panganiban), el Comité toma nota de que el Gobierno señala que en su resolución núm. 7, serie de 2012, el órgano de supervisión del TIPC nacional estimó que un caso de ejecución extrajudicial (Maximo Barranda) posiblemente no pertenecía al ámbito laboral, que el caso de Edward Panganiban figura en la lista actual de casos, y que los casos restantes se remitieron a los organismos competentes (CHR, Grupo de Trabajo Usig de la PNP, DOLE, Tribunal Supremo y AFP) para que efectuaran las diligencias oportunas y adoptaran una pronta resolución. El Comité espera que el TIPC examine estos casos y que el Gobierno haga todos los esfuerzos para asegurar que se realicen una investigación, un proceso y un examen judicial de estos nuevos alegatos. El Comité urge al Gobierno a que informe sin demora de los progresos realizados al respecto.
953. El Comité también toma nota del importante paso dado por el Gobierno para luchar contra la impunidad mediante el procesamiento del General Palparan por no haber evitado, castigado o condenado los asesinatos que se produjeron bajo su mando. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación.

Secuestros y desapariciones forzosas

954. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual, para los 11 casos de secuestro, el organismo de supervisión del TIPC nacional adoptó el 24 de mayo de 2011 la resolución núm. 2-A, serie de 2011, en la que se recomendaba la adopción de las medidas siguientes: i) remisión de un caso (Normelita Galon et al.) a la PEZA para que lleve a cabo una investigación exhaustiva de los secuestros alegados, así como de los casos de agresión directa presentados por la policía de la PEZA contra Galon et al., y ii) remisión de 11 casos (incluido el caso de Galon et al.) a la Comisión de Derechos Humanos para una investigación exhaustiva o un último examen. El Comité observa asimismo que el 5 de enero de 2012 la CHR recomendó el cierre de los 11 casos de presunto secuestro, pero que el órgano de supervisión del TIPC nacional remitió nueve de esos casos (Jaime Rosios, Melvin Yares, Normelita Galon et al., Perseus Geagoni, Virgilio Calilap et al., Lourdes Rubrico, Rogelio Concepción, Leopoldo Ancheta y Rafael Tarroza) al Grupo de Trabajo Usig de la PNP, al DOJ y al Defensor del Pueblo para que éstos estuvieran informados y siguieran investigando, algunos de ellos con una petición de aclaraciones ante la CHR. Al tiempo que toma nota de que se ha recomendado el cierre de la mayoría de los casos de secuestro debido a la ausencia de testigos o a la falta de interés de las partes por proseguir con el caso, el Comité no puede satisfacerse de esta situación y espera firmemente que dichos casos serán objeto de investigaciones en búsqueda de pruebas, incluidas las forenses. El Comité espera que el Gobierno se encuentre pronto en disposición de informar sobre los progresos realizados respecto de la investigación y el procesamiento sin demora de todos los supuestos casos de secuestros y desapariciones

forzosas, y que proporcione el texto de toda sentencia que dicten los tribunales pertinentes.

955. Asimismo, el Comité recuerda que previamente ya había tomado nota de que se había sometido al Congreso un proyecto de ley que, entre otras cosas, «define y sanciona el delito de desaparición forzada o involuntaria». El Comité consideró que la aprobación de este proyecto de ley podría representar un paso importante hacia el reconocimiento de la existencia de desapariciones forzadas y una garantía de la imposición de sanciones significativas y disuasorias. No obstante las informaciones significativas facilitadas por el Gobierno en relación con otros aspectos del caso, el Comité lamenta la falta de nuevas informaciones en relación con los avances relativos a este proyecto de ley y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto y sobre la aprobación de toda otra medida legislativa pertinente.

Demora en los procedimientos, protección de testigos y otras cuestiones

956. Respecto de los casos de ejecuciones extrajudiciales, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el DOJ ha constituido un nuevo grupo de trabajo (STF), que tras examinar los documentos relacionados para familiarizarse con las causas, ha empezado a estudiar los casos. El Comité también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas tomadas por el Tribunal Supremo para agilizar la resolución de los casos de ejecuciones extrajudiciales. Recordando una vez más que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última y que 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 52], el Comité pide al Gobierno que siga tomando todas las medidas necesarias para velar por que la investigación y el examen judicial de todos estos casos se desarrollen sin mayor dilación. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre toda evolución al respecto.
957. El Comité también pide al Gobierno que le envíe datos sobre el funcionamiento de los tribunales regionales, inclusive sobre la duración de los procedimientos en la práctica.
958. Además, el Comité pide nuevamente al Gobierno que aporte información sobre la adopción y aplicación de las denominadas «leyes ómnibus», elaboradas por la Comisión de Derechos Humanos, que exigirían que los casos se sustanciasen en el plazo máximo de un año.
959. Por último, el Comité recuerda que ya señaló en el pasado que el Tribunal Supremo consideraba que el Programa de Protección de Testigos (WPP) se había revelado insuficiente en algunos aspectos y que, en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos, estaba revisando dicho programa en el marco de la legislación sobre el recurso de amparo aprobada en 2007. El Comité recuerda asimismo de que había tomado nota con interés de la adopción, el 11 de diciembre de 2009, de la Ley núm. 9851 sobre Delitos contra el Derecho Internacional Humanitario, Genocidio y otros Delitos contra la Humanidad, en cuyo artículo 13 se indican las medidas que pueden adoptar los tribunales o la fiscalía para proteger a las víctimas y testigos, así como de la ley núm. 9745 (Ley contra la Tortura), aprobada el 10 de noviembre de 2009, que penaliza la tortura y otros tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes y refuerza los anteriores fallos del Tribunal Supremo sobre el recurso de habeas data y el recurso de amparo, y dispone que ninguna «orden de batalla» debe ni puede ser invocada como justificación de la tortura o de cualquier tipo de trato o castigo cruel, inhumano o degradante. El Comité recuerda que había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la plena

aplicación de las recomendaciones de la «Comisión Melo» respecto de la adopción de legislación en virtud de la cual los mandos de la policía, de las fuerzas armadas y otros funcionarios gubernamentales deben considerarse estrictamente responsables por las ejecuciones extrajudiciales y otros delitos cometidos por el personal bajo su mando, control o autoridad. Había observado asimismo que las leyes núms. 9851 y 9745 antes mencionadas contienen disposiciones que establecen la responsabilidad penal de los superiores y penalizan a los jefes de las unidades relacionadas con actos prohibidos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre: i) el examen, por parte del Tribunal Supremo y la Comisión de Derechos Humanos del Programa de Protección de Testigos en el marco de la legislación sobre el recurso de amparo aprobada en 2007; ii) toda aplicación de la Ley contra la Tortura, núm. 9745, y iii) toda aplicación de la Ley núm. 9851 sobre Delitos contra el Derecho Internacional Humanitario, Genocidio y otros Delitos contra la Humanidad.

Acoso e intimidación

960. El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno según la cual el 24 de mayo de 2011 el órgano de supervisión del TIPC nacional adoptó la resolución núm. 2-B, serie de 2011 en la que se recomendaban las acciones siguientes en relación con los 12 casos de acoso: i) el cierre de cinco casos, si bien se solicitaba que la CHR hiciera un último examen; ii) la remisión de siete casos a la Comisión de Derechos Humanos para una investigación exhaustiva o un último examen, y iii) la realización, por parte del Departamento de Trabajo y Empleo, de un seguimiento o validación, así como la presentación de un informe final, sobre la resolución de las cuestiones laborales sobre si las cuestiones laborales relacionadas con los casos de acoso se habían resuelto con carácter definitivo. El Comité también toma nota de que el 5 de enero de 2012 la CHR recomendó: i) el cierre de tres casos de acoso debido a la falta de interés de las partes por proseguir con el caso, y/o la ausencia de pruebas materiales por las que se estableciera que se había atentado contra los derechos humanos o laborales (Angelita Ladera, Mercy Santomin y Vincent Borja, que fue detenido a raíz de la emisión de una orden de detención pero fue puesto en libertad el 13 de octubre de 2010 dado que el único testigo no pudo identificarlo en juicio público), y ii) la continuación de la investigación de otros nueve casos de acoso (Rene Acinue Manalo, Ricardo Bellamia, miembros del Sindicato de Trabajadores de «Sulpicio Lines», Ariel Geres Legaspi, Edison Alpiedan et al., Noel Tenorio Sanches, 52 trabajadores de «Chiyoda Integre Phils.», Aldrene Tambalo, Roque Roncales y Nestor Legaspi de «Fresh Banana Agricultural Corporation-Osmiguel», y Vicente Barrios et al., el Sindicato de Trabajadores de «Packing Plant 92» y Joel Cuyos et al. de «Fresh Banana Agricultural Corporation-Suyapa»). Una vez que el DOLE verificó los casos de acoso, el órgano de supervisión del TIPC nacional pidió a la CHR que agilizara la resolución de cuatro casos («Fresh Banana Agricultural Corporation-Osmiguel», «Fresh Banana Agricultural Corporation-Suyapa», miembros del Sindicato de Trabajadores de «Sulpicio Lines» y Edison Alpiedan et al.), pidió al DOLE y al NLRC que redoblaran esfuerzos por resolver con rapidez las cuestiones pendientes en el marco de los conflictos laborales en Nestlé y «Hanjin Garments», y solicitó a los órganos de supervisión de los TIPC regionales que siguieran reuniendo información y vigilando los casos de manera continua. Tomando nota de que, en algunos de los casos anteriores, las supuestas víctimas o sus parientes habían presentado una declaración jurada negando el incidente o declarando que no iniciarían acción alguna, el Comité confía en que se tome debidamente en cuenta el hecho de que las víctimas de actos de intimidación o acoso pueden abstenerse, por temor, de presentar una querrela.

961. En referencia a los nuevos alegatos de acoso e intimidación presentadas por la KMU en sus comunicaciones de fecha 30 de septiembre y 10 de diciembre de 2009, así como de 2 de junio de 2010 (Rene Galang, Gaudencio Garcia, Luz Fortuna, Jason Hega, et al., Belen Navarro Rodriguez, Leo Caballero, Romulado Basilio et al., Arman Blasé, Sindicato

de Trabajadores de «Tritran», Sindicato de Empleados de «Universal Robina Corporation», comunidades de trabajadores próximas a «Pacific Cordage Corporation», Sindicato de Trabajadores de «Maragusan United» et al., Romeo Legaspi, Sindicato de Empleados de «Filipro», trabajadores agrícolas del Valle Cagayan, Bukidnon y Davao del Sur, dirigentes de ULWU, trabajadores de «Sumitomo Fruits Corporation» y sindicato de «Suyapa Farm»), el Comité toma nota de que, según el Gobierno, el órgano de supervisión TIPC nacional consideró que con toda probabilidad uno de los casos de acoso e intimidación (Trabajadores agrícolas del Valle Cagayan, Bukidnon y Davao del Sur) no era de carácter laboral, y remitió el resto de los casos a los organismos competentes (CHR, grupo de trabajo Usig de la PNP, DOLE, Tribunal Supremo y AFP) para que efectuaran las diligencias oportunas y adoptaran una pronta resolución.

962. Tomando debida nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con los alegatos de acoso sindical e intimidación a los miembros de AMADO-KADENA-NAFLU-KMU en «Dole Philippines», el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de la discusión por parte del órgano de supervisión del TIPC nacional sobre todos los demás alegatos de acoso antes mencionados e indique los progresos realizados para garantizar una investigación y resolución exhaustivas y sin demora.

963. En relación con la resolución de los conflictos laborales, el Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno en relación con las reformas emprendidas por el TIPC con miras a garantizar la desjudicialización del sistema de resolución de conflictos laborales a través de: i) un período de conciliación y mediación obligatorio de 30 días para todos los conflictos laborales, con servicios de resolución rápidos, imparciales, asequibles y accesibles (orden ministerial del Departamento de Trabajo y Empleo, núm. 107-10 de 7 de octubre de 2010 y Reglamento del Punto de Entrada Único promulgado el 25 de febrero de 2011), y ii) reformas de la Comisión Nacional de Relaciones del Trabajo relativas a la resolución de quejas y el arbitraje voluntario. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los nuevos progresos realizados en la agilización de la resolución de los conflictos laborales.

Militarización de los lugares de trabajo

964. El Comité pide una vez más al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los alegatos relativos a las siguientes cuestiones: i) el despliegue militar masivo del 66.º Batallón de Infantería (IB) de las FAP desde septiembre de 2008, e incidentes de acoso cometidos por personal militar contra los Sindicatos MUWU, NAMAOS, NAMASUFA y NAMASAN, los sindicatos de trabajadores de la planta de empaque 92 y el sindicato de «Rotto Freshmax»; ii) las reuniones organizadas por los militares en septiembre de 2009 en el Sindicato de Trabajadores de la «Universal Robina Corporation – Farm Division», en las que se trató de inducir a los trabajadores a que se disociaran de la KMU; iii) el despliegue, a partir de noviembre de 2008, del 66.º IB en las inmediaciones de la «Sumitomo Fruits Corporation» y entrada diaria de personal militar en los locales de la empresa, al mismo tiempo que la dirección de la misma se negaba a aplicar el último convenio colectivo concluido con NAMAOS; la organización de foros diarios y proyección de vídeos en los que se desprestigiaba a la KMU y NAMAOS como simpatizantes del NPA, y la realización de una encuesta, en enero de 2009, con el fin de averiguar el paradero de dirigentes y afiliados sindicales; iv) el despliegue, en 2006, del 28.º IB de las FAP en las proximidades de la «Suyapa Farm» para vigilar las actividades del sindicato, con hombres armados montados en motocicletas que patrullaban las inmediaciones del lugar de trabajo y formulaban preguntas sobre el paradero del presidente del sindicato, Sr. Vicente Barrios, y sobre las actividades del sindicato; v) el despliegue, en febrero de 2008, de tropas del 71.º IB, el 48.º IB y el 69.º IB en diferentes barangays (aldeas) circundantes a la Hacienda Luisita; la organización de reuniones con la proyección de

películas en las que se afirmaba que el «comunismo» estaba detrás de los sindicatos y de las huelgas, y la vigilancia de las actividades de los líderes de ULWU; vi) las proyecciones por personal militar de la película «Conocer a tu enemigo» para los trabajadores agrícolas del Valle de Cagayan, Bukidnon y Davao del Sur, en la que se caracteriza a distintas organizaciones militantes, entre ellas la KMU, como frentes comunistas; vii) el despliegue de miembros de las FAP en Polomolok, Cotabato, donde el sindicato AMADO-KADENA-NAFLU-KMU se mantiene activo, acusando abiertamente a dirigentes de la KMU de reclutar simpatizantes para el NPA y desarrollando programas tales como el «sistema integrado de defensa territorial» u operaciones de guerra psicológica en la comunidad, así como campañas de acoso y desprestigio contra la KMU y el partido ANAKPAWIS, y la ejecución de «programas de sensibilización social y seminarios específicos sobre seguridad laboral» para ganar detractores de la KMU y de los sindicatos en general, y viii) el despliegue, en Bicol, del Equipo de las FAP para la organización, recuperación y desarrollo de las comunidades (ACORD) y del Sistema para la Defensa de los Barangays (BDS) en las comunidades de trabajadores cercanas a la «Pacific Cordage Corporation».

- 965.** El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre: i) el compromiso del nuevo Jefe de las Fuerzas Armadas de Filipinas en el marco del Plan Bayanihan de paz y seguridad internas, con arreglo al cual las tropas pasarán de participar en operaciones de combate a hacerlo en operaciones conjuntas civiles y militares, y ii) el acuerdo, en principio, entre el Departamento de Trabajo y Empleo y las Fuerzas Armadas de Filipinas sobre la participación en los TIPC regionales para una mejor apreciación del diálogo social, la libertad sindical y las libertades civiles; respecto de la organización de seminarios de creación de capacidad sobre la libertad sindical en relación con las libertades civiles y los derechos humanos, así como sobre la elaboración de un memorando de entendimiento o acuerdo social con los grupos de trabajadores y de empleadores del Departamento de Trabajo y Empleo que aclare los compromisos adquiridos por las Fuerzas Armadas de Filipinas en el seno de la comunidad y establezca los parámetros sobre la no participación en sindicatos y lugares de trabajo. El Comité toma nota con interés de que, en su última comunicación, el Gobierno señala que: i) el 21 de julio de 2011 se firmó un Manifiesto de Compromisos entre el DOLE, el sector laboral y la AFP, en el que los firmantes se comprometían a promover y proteger los derechos humanos y los derechos de los trabajadores, participar en el diálogo social, elaborar de inmediato directrices de conducta de la AFP/PNP sobre el ejercicio de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical, la negociación colectiva, las acciones concertadas y otras actividades sindicales, y establecer un mecanismo que permita la aplicación y supervisión conjuntas de esas directrices; ii) el comité ejecutivo tripartito del TIPC está elaborando las directrices conjuntas DOLE-DILG-PNP-DND-AFP, que se adoptarán el 8 de mayo de 2012 y se espera, entre otras cosas, que en ellas se prohíba el despliegue de personal militar en las acciones masivas y los conflictos laborales, excepto previa petición escrita del DOLE por motivos de seguridad; iii) el 23 de mayo de 2011 se promulgaron las directrices conjuntas DOLE-PNP-PEZA revisadas sobre la conducta del personal de la Policía Nacional de Filipinas, de la policía y los guardias de seguridad de las zonas económicas, de las fuerzas de guardia de las empresas y personal similar durante los conflictos laborales, y se han celebrado seminarios de orientación para facilitar su aplicación; y iv) con objeto de reforzar la responsabilidad de los mandos, la PNP ha publicado unas directrices sobre responsabilidad del superior inmediato para la intervención de sus subordinados en los delitos penales. El Comité saluda la adopción el 7 de mayo de 2012 de las directivas conjuntas DOLE-DILG-DND-DOJ-AFP-PNP en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus actividades. El Comité pide al Gobierno que proporcione copias de las directrices del PNP antes mencionadas y que lo mantenga informado sobre las medidas adoptadas o previstas, en particular respecto de las instrucciones de alto nivel dictadas para: i) poner fin a la presencia militar prolongada dentro de los lugares de trabajo, que puede tener un efecto intimidatorio en

los trabajadores que desean participar en actividades sindicales legítimas y crear un clima de desconfianza poco propicio para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas; ii) garantizar que las medidas de emergencia destinadas a velar por la seguridad nacional no impidan en modo alguno el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos, incluidas las huelgas, por todos los sindicatos, independientemente de su orientación filosófica o política, en un clima de completa seguridad, y iii) asegurar la observancia estricta de las debidas garantías procesales en el contexto de cualquier operación de vigilancia o interrogatorio llevados a cabo por el ejército y la policía, de forma que se garantice que las organizaciones de trabajadores pueden ejercer sus derechos legítimos en un clima exento de violencia, presiones o amenazas de cualquier índole contra sus dirigentes y afiliados.

Arrestos y detenciones

- 966.** *El Comité recuerda que había tomado nota con profunda preocupación de los alegatos de la organización querellante según los cuales durante más de dos años y medio se había mantenido encarcelados sin proceso judicial a 20 trabajadores de «Karnation Industries», en condiciones terribles (celdas que no permiten dormir a 20 personas al mismo tiempo, alimentación y atención médica inadecuadas) por ejercer su derecho de sindicación y luchar contra prácticas supuestamente injustas e ilegales de su empleador; y de que dos de los 20 trabajadores, Melvic Lupe y Leo Paro, habían muerto de tuberculosis en la cárcel. Había tomado nota asimismo de que, en noviembre de 2009, 14 de los 18 trabajadores habían sido puestos en libertad bajo fianza. El Comité aprecia la información facilitada por el Gobierno de que todos los trabajadores (19) de «Karnation Industries» se encuentran en libertad bajo fianza. El Comité confía asimismo en que este caso concluirá sin demora y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
- 967.** *En lo que respecta al arresto y detención ilegales desde el 7 de mayo de 2007 e inicio de una causa penal falsificada contra el Sr. Vincent Borja, miembro del consejo nacional de la KMU y coordinador regional para las Visayas Orientales de la KMU, el Comité toma nota, de la respuesta del Gobierno, de que el Sr. Borja fue arrestado por el asesinato del Sr. Marianito Calibo, y que fue puesto en libertad el 13 de octubre de 2010 después de que el único testigo no lo identificase ante el tribunal. A tenor de esta información, y salvo que la organización querellante aporte información adicional sustantiva, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*
- 968.** *En cuanto a los alegatos restantes de arresto, detención y posterior imputación de cargos penales contra sindicalistas, presentados por la organización querellante (esto es, i) la presentación de causas penales inventadas contra los dirigentes y miembros de AMADO-KADENA; ii) la formulación de acusaciones falsas respecto de asesinatos múltiples, tentativas de asesinato y tentativas de asesinato múltiples contra el presidente de PAMANTIK-KMU, Sr. Romeo Legaspi, y otros dirigentes sindicales; iii) la criminalización de unos 250 trabajadores de Nestlé Cabuyao, contra cada uno de los cuales se ha iniciado una media de 37 causas penales ante el Tribunal Municipal de Cabuyao y el Tribunal Regional de Bicol; iv) la nueva presentación de acusaciones falsas de asesinato y de tentativa de asesinato en la ciudad de Calapan, Mindoro Oriental, contra 72 personas, de las cuales 12 son dirigentes y defensores de los sindicatos, y v) el arresto y detención ilegales del abogado Sr. Remigio Saladero Jr., asesor jurídico principal de la KMU, por acusaciones falsas de incendio intencional, asesinato, asesinatos múltiples y tentativa de asesinatos múltiples), el Comité toma nota de que, según el informe del Gobierno, se recomendó que se cerrara el caso de Remigio Saladero, dado que ya habían sido desestimados los cargos penales contra este último, y el caso de Romeo Legaspi se remitió a los organismos competentes para que efectuaran las diligencias oportunas y adoptaran una pronta resolución.*

969. *El Comité urge al Gobierno a que envíe sus observaciones detalladas, incluida información específica sobre los arrestos y los procedimientos legales o judiciales en que se basan, respecto de los alegatos restantes. Una vez más, el Comité urge al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para velar por que la investigación y el proceso judicial de todos los casos de arresto y detención ilegal se desarrollen con toda independencia y sin más demora, a fin de esclarecer plenamente la situación actual de los interesados y las circunstancias relativas a su arresto. También pide al Gobierno que comunique los textos de toda sentencia que se dicte en los casos arriba mencionados, junto con los considerandos pertinentes.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité aprecia las medidas adoptadas hasta la fecha por el Gobierno y le pide que continúe manteniéndolo informado sobre las disposiciones adoptadas y previstas para garantizar un clima de justicia y seguridad para los sindicalistas en Filipinas;*
- b) observando los esfuerzos dedicados por el Gobierno para implicar a la KMU en la resolución de los casos que afectan a sus miembros y dirigentes, el Comité confía en que el Gobierno siga participando con la KMU en la resolución de dichos casos, e invita a la organización querellante a cooperar con el Gobierno, en la medida de lo posible, con este fin. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto;*
- c) en relación con las alegadas ejecuciones extrajudiciales, el Comité:*
 - i) reiterando que, dada su gravedad, este tipo de delito debería ser investigado y cuando existan pruebas procesado ex officio sin demora, urge al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para velar por que la investigación, la instrucción y el juicio sean justos y rápidos respecto de los cuatro casos pendientes de juicio, los cuatro casos que están siendo investigados por el DOJ (con especial atención a las circunstancias particulares del caso de Samuel Bandilla), y los cuatro casos de la CHR remitidos de nuevo al Grupo de Trabajo Usig de la PNP y a la CHR para que se sigan investigando, y pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución al respecto;*
 - ii) expresando su profunda preocupación porque el Gobierno haya señalado, en el caso del incidente ocurrido en la Hacienda Luisita, que el caso de John Jun David et al. ha sido sobreseído porque los acusados se encuentran en paradero desconocido, si bien se están tomando medidas para reanudar las pesquisas con objeto de identificar y capturar a los culpables, el Comité confía en que el Gobierno hará todo lo posible para garantizar que la investigación siga adelante y los culpables sean procesados y condenados;*
 - iii) en relación con los alegatos de asesinato e intento de asesinato presentados por la KMU en sus comunicaciones de fecha 30 de septiembre, 10 de diciembre de 2009 y 2 de junio de 2010, confía en que*

los casos serán examinados por el TIPC y en que el Gobierno hará todo lo posible para garantizar que la investigación, la instrucción y la vista judicial de estos nuevos alegatos se lleven a cabo con rapidez, y urge al Gobierno a que indique, sin más demora, los progresos realizados al respecto, y

- iv) pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el procedimiento de acusación del General Palparan por no haber prevenido, sancionado o condenado los asesinatos que tuvieron lugar cuando estaba al mando;*
- d) por lo que se refiere a los presuntos casos de secuestro y desapariciones forzosas, el Comité:*
 - i) espera firmemente que los casos de secuestros, cuyo cierre ha sido recomendado debido a la ausencia de testigos o a la falta de interés de las partes para proseguir con el caso, serán objeto de investigaciones en búsqueda de pruebas, incluidas las forenses, y espera además que el Gobierno se encuentre pronto en disposición de informar sobre los progresos realizados respecto de la investigación y el enjuiciamiento sin demora de todos los casos de secuestros y desapariciones forzosas, y que proporcione el texto de toda sentencia que dicten los tribunales pertinentes, y*
 - ii) también pide al Gobierno que lo mantenga informado de los progresos realizados en cuanto a la adopción del proyecto de ley que «define y sanciona el delito de desaparición forzosa o involuntaria» o de cualquier otra medida legislativa pertinente;*
- e) en cuanto a la demora en los procedimientos, el Comité:*
 - i) tomando nota de la información relativa a las medidas tomadas por el Tribunal Supremo para agilizar la resolución de los casos de ejecuciones extrajudiciales, pide al Gobierno que proporcione información sobre el funcionamiento de los tribunales regionales, inclusive sobre la duración de los procedimientos en la práctica, y*
 - ii) pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la adopción y aplicación de las denominadas «leyes ómnibus», elaboradas por la Comisión de Derechos Humanos, que exigirían que los casos se sustanciasen en el plazo máximo de un año;*
- f) además, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre: i) el examen, por parte del Tribunal Supremo y la Comisión de Derechos Humanos del Programa de Protección de Testigos en el marco de la legislación sobre el recurso de amparo aprobada en 2007; ii) toda aplicación de la Ley contra la Tortura, núm. 9745, y iii) toda aplicación de la Ley núm. 9851 sobre Delitos contra el Derecho Internacional Humanitario, Genocidio y otros Delitos contra la Humanidad;*
- g) en relación con los casos de acoso e intimidación alegados, el Comité:*

- i) *pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los resultados de la discusión llevada a cabo por el órgano de supervisión del TIPC respecto de todas las denuncias de acoso pendientes;*
 - ii) *confiando en que se toma debidamente en cuenta el hecho de que las víctimas de actos de intimidación o acoso pueden abstenerse, por temor, de presentar una querrela, pide al Gobierno que señale los progresos realizados para garantizar una investigación y resolución completas y rápidas, y*
 - iii) *pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los nuevos progresos realizados en la agilización de la resolución de los conflictos laborales;*
- h) con respecto a la alegada militarización de los lugares de trabajo, el Comité:*
- i) *una vez más, urge al Gobierno a que comunique sus observaciones sobre los alegatos pendientes;*
 - ii) *pide al Gobierno que proporcione copias de las directrices de la PNP sobre responsabilidad del superior inmediato para la intervención de sus subordinados en los delitos penales, con objeto de reforzar la responsabilidad de los mandos, y*
 - iii) *pide al Gobierno que siga manteniéndolo informado sobre las medidas adoptadas o previstas, en particular respecto de las instrucciones de alto nivel dictadas para: i) poner fin a la presencia militar prolongada dentro de los lugares de trabajo, que puede tener un efecto intimidatorio en los trabajadores que desean participar en actividades sindicales legítimas y crear un clima de desconfianza poco propicio para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas; ii) garantizar que las medidas de emergencia destinadas a velar por la seguridad nacional no impidan en modo alguno el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos, incluidas las huelgas, por todos los sindicatos, independientemente de su orientación filosófica o política, en un clima de completa seguridad, así como para iii) asegurar la observancia estricta de las debidas garantías procesales en el contexto de cualquier operación de vigilancia o interrogatorio llevados a cabo por el ejército y la policía, de forma que se garantice que las organizaciones de trabajadores pueden ejercer sus derechos legítimos en un clima exento de violencia, presiones o amenazas de cualquier índole contra sus dirigentes y afiliados;*
- i) en relación con los casos de arresto y detención alegados, el Comité:*
- i) *urge al Gobierno a que envíe sus observaciones detalladas, incluida información específica sobre los arrestos y los procedimientos legales o judiciales en que se basan, así como en relación con los alegatos de arresto y detención ilegales vinculados con los funcionarios y miembros de AMADO-KADENA, los 250 miembros de Nestlé Cabuyao, y las 72 personas de Calapan City/Mindoro Oriental, de los cuales 12 son dirigentes y abogados sindicales;*

- ii) *una vez más, pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para velar por que la investigación y el proceso judicial de todos los casos de arresto y detención ilegal se desarrollen con toda independencia y sin mayor dilación, a fin de esclarecer plenamente la situación actual de los interesados y las circunstancias relativas a su arresto, y que comunique los textos de toda sentencia que se dicte en los casos arriba mencionados, junto con los considerandos pertinentes, y*
- iii) *al tiempo que aprecia la información facilitada por el Gobierno de que todos los trabajadores (19) de «Karnation Industries» se encuentran hoy en libertad bajo fianza, confía en que el presente caso concluirá sin demora y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y*
- j) *el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 2745

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Filipinas
presentada por
la Central Sindical Kilusang Mayo Uno (KMU)**

Alegatos: la organización querellante alega la aplicación de una política no oficial tendiente a impedir la creación de sindicatos y el ejercicio del derecho de huelga por parte de la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Filipinas (PEZA), en connivencia con organismos de gobierno local y nacional. Entre los elementos que conforman esta política antisindical cabe citar los siguientes: el despido ilegal de sindicalistas, la aplicación de procedimientos restrictivos en materia de registro de sindicatos, el cierre de empresas con el fin de impedir la creación de sindicatos y obstaculizar la realización de las negociaciones colectivas, la injerencia por parte de las autoridades del gobierno local en los asuntos sindicales, y la violación de libertades civiles — incluidos actos de agresión, amenaza, intimidación, acoso, elaboración de listas negras, criminalización, secuestro y asesinato de sindicalistas

971. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2011 y, en esa ocasión, presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase

360.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 311.ª reunión (junio de 2011), párrafos 1030 a 1082].

972. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 1.º de junio de 2011 y 5 de marzo de 2012.

973. 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. Examen anterior del caso

974. En su reunión de junio de 2011, a la luz de las conclusiones provisionales del Comité, el Consejo de Administración aprobó las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité deplora la gravedad de estos alegatos. Sin embargo, observa que, según indica el Gobierno, se han tomado medidas respecto de cuestiones que representan un especial motivo de preocupación, abordando principalmente el tema de la impunidad y procurando encontrar soluciones innovadoras a los casos que vienen planteándose desde hace mucho tiempo;
- b) respecto de los presuntos actos de injerencia por parte de las autoridades públicas, el Comité:
 - i) toma nota de que, según indica el Gobierno, la reforma legislativa, cuyo objeto es continuar fortaleciendo el sindicalismo y eliminar los obstáculos que impiden el ejercicio efectivo de los derechos laborales, ha venido realizando avances de conformidad con el compromiso asumido por el Gobierno en respuesta a la Misión de Alto Nivel enviada por la OIT en octubre de 2009 y pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto e indique las medidas específicas previstas para garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos laborales en las zonas francas industriales;
 - ii) pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las autoridades públicas no intervengan en los asuntos internos de los sindicatos;
 - iii) pide al Gobierno que le mantenga informado respecto de las investigaciones llevadas a cabo por la Comisión de Derechos Humanos;
 - iv) entiende, a partir de la información proporcionada por el Gobierno, que el Consejo Tripartito de Paz Laboral tenía previsto examinar estos casos en el primer trimestre de 2011 y urge al Gobierno a que le comunique los avances logrados por dicho Consejo respecto de estos casos sin demora;
- c) en lo que respecta a la supuesta discriminación antisindical, el Comité:
 - i) pide al Gobierno que le mantenga informado de las investigaciones llevadas a cabo por la Comisión de Derechos Humanos y le comunique los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral con respecto a estos diferentes casos;
 - ii) urge al Gobierno, en caso de ser ciertos los alegatos respecto de la orden de reintegro de 2007, a velar por que los afiliados sindicales que fueron despedidos por Enkei Philippines sean reintegrados inmediatamente a sus trabajos, con las mismas condiciones que regían antes de su despido, y con una indemnización por los salarios y prestaciones no percibidas, de conformidad con lo dispuesto en la orden por la que se dispuso la reincorporación; pide al Gobierno que le mantenga informado respecto de las investigaciones llevadas a cabo por la Comisión de Derechos Humanos y le comunique los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral respecto de este caso;
 - iii) tomando nota de la información contradictoria proporcionada por las partes respecto del caso de Sun Ever Lights, pide al Gobierno que examine nuevamente esta cuestión y le mantenga informado de cualquier novedad al respecto, y le

comunique los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral respecto de este caso;

- iv) pide al Gobierno que lleve a cabo investigaciones independientes respecto de los restantes alegatos de despidos ilegales anteriormente mencionados y que, en caso de comprobar que constituyen actos antisindicales, tome medidas para garantizar el reintegro de los trabajadores afectados; si el reintegro no fuese posible, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización equitativa, lo cual supondría una sanción suficientemente disuasiva para los despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado respecto de las investigaciones realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y le comunique los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral en estos casos;
- v) urge al Gobierno a que le mantenga informado respecto de cualquier decisión que adopte la División Regional de Arbitraje (RAB) VII de la Comisión Nacional de Relaciones del Trabajo, o la división cuarta de dicha Comisión en la ciudad de Cebú, en el caso de ANGLO-KMU;
- d) con respecto a la presunta denegación del ejercicio del derecho de huelga, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la reforma legislativa en curso y espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de las zonas francas industriales. El Comité también pide al Gobierno que le comunique los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral respecto de los casos revisados;
- e) en lo atinente a las supuestas listas negras, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado respecto de la investigación llevada a cabo por la Comisión de Derechos Humanos y le comunique los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral respecto de los casos examinados;
- f) el Comité pide al Gobierno que, tan pronto como sea posible, inicie una investigación judicial independiente e interponga las acciones correspondientes ante los tribunales competentes con respecto a los secuestros, las desapariciones y el asesinato de un manifestante alegados por la organización querellante, con miras a esclarecer plenamente los hechos y circunstancias que hacen al caso, y determinar responsabilidades, sancionar a los culpables e impedir que se vuelvan a producir hechos similares. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto y pide al Gobierno que le comunique los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral en relación con estos casos;
- g) el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias a fin de llevar a cabo una investigación independiente respecto de los distintos incidentes de acoso y de militarización de los lugares de trabajo, alegados por la organización querellante, a los efectos de identificar y sancionar sin más demora a los responsables. Pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto y le comunique los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral respecto de estos casos;
- h) el Comité pide asimismo al Gobierno que imparta las instrucciones correspondientes a las autoridades policiales a fin de eliminar el peligro que implica el uso de una violencia excesiva al controlar las manifestaciones y que ponga fin a toda presencia militar prolongada en el interior de los lugares de trabajo, y pide que se le comunique cualquier novedad con respecto a la versión revisada de las directivas del Ministerio de Trabajo y Empleo, la Policía Nacional de Filipinas y la autoridad de las zonas francas industriales, referidas a la actuación del personal de la Policía Nacional de Filipinas, la policía y los guardias de seguridad de las zonas económicas, los guardias de las empresas de seguridad, y de todo otro personal de similares características, durante los conflictos laborales;
- i) en lo que respecta a los presuntos arrestos y detenciones, el Comité:
 - i) pide al Gobierno que le facilite el texto de todas las sentencias dictadas con respecto a: las acusaciones presentadas contra el presidente de PAMANTI-KM, Romeo Legaspi, y otros dirigentes sindicales; la detención de cinco manifestantes que resultaron heridos en Asia Brewery; la acusación penal contra Christopher

Capristano, vicepresidente de AMIHAN-Independent; las acusaciones formuladas contra Ricardo Cahanap, vicepresidente del sindicato de Phils. Jeon, junto con otros 33 dirigentes del sindicato de trabajadores de Chong Won and Phils. Jeon; las acusaciones presentadas contra 25 dirigentes y afiliados sindicales de GWFPWO-Independent; y el arresto y detención de Declard Cangmaong;

- ii) pide al Gobierno que se asegure de que toda la información pertinente sea recopilada de manera independiente a fin de esclarecer plenamente la situación de los acusados y las circunstancias que rodearon su detención y, en caso de que el tribunal resuelva que fueron detenidos a raíz de sus actividades sindicales, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar su inmediata liberación y el retiro de todos los cargos;
- iii) pide al Gobierno que le mantenga informado respecto de las investigaciones llevadas a cabo por la Comisión de Derechos Humanos, que le informe de los avances logrados por el Consejo Tripartito de Paz Laboral respecto de estos casos, y que le proporcione informaciones sobre todos los casos alegados, y
- j) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Respuesta del Gobierno

975. Por comunicación de fecha 1.º de junio de 2011, el Gobierno proporciona información detallada proveniente de todas las partes interesadas, la cual se recopiló a fin de que el Consejo Tripartito para la Paz Laboral (TIPC) la examinara, e indica que remitirá nuevas informaciones acerca de la evolución de la situación antes de finales de año.

976. En su comunicación de fecha 5 de marzo de 2012, el Gobierno se refiere a una lista de 17 casos de violación de los derechos sindicales que presuntamente ocurrieron en las zonas económicas mencionadas por la KMU en su queja. El Gobierno indica que el Órgano de Control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (Órgano de Control – TIPC Nacional) mediante la resolución núm. 8, serie de 2012, clasificó todos los casos como casos relacionados con cuestiones laborales en virtud del Convenio núm. 87, dado que aparentemente las circunstancias de los casos presentados constituían una violación del ejercicio de la libertad de sindical y el derecho de sindicación. Por otra parte, el Gobierno señala que, excepto un caso que el Órgano de Control – TIPC Nacional recomendó cerrar por haberse alcanzado un acuerdo, todos los demás casos fueron remitidos a los organismos correspondientes (Tribunal de Apelaciones, Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC), Comisión de Derechos Humanos (CDH), Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Filipinas (PEZA), Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), Departamento de Interior y Administración Local (DILG), Corte Suprema de Justicia, y Departamento de Justicia (DOJ)) a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su inmediata resolución. Se presentará información sobre la evolución de estos casos tan pronto como esté disponible.

C. Conclusiones del Comité

977. *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a alegatos de denegación del derecho de sindicación, de huelga y de negociación colectiva en las zonas francas industriales, zonas económicas especiales, enclaves industriales y áreas conexas de Filipinas, como consecuencia de la aplicación de una política no oficial tendiente a impedir la creación de sindicatos y el ejercicio del derecho de huelga por parte de la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Filipinas (PEZA), en connivencia con los organismos del gobierno local y nacional. Entre los elementos que conforman esta política antisindical cabe citar, los siguientes: el despido ilegal de sindicalistas, la aplicación de procedimientos restrictivos en materia de registro de sindicatos, el cierre de empresas con*

el fin de impedir la creación de sindicatos y obstaculizar la realización de negociaciones colectivas, actos de injerencia por parte de autoridades de gobierno local en asuntos sindicales, y la violación de las libertades civiles — incluidos actos de agresión, amenazas, intimidación, acoso, elaboración de listas negras, criminalización, militarización, secuestro y asesinato de sindicalistas en más de 15 empresas diferentes.

- 978.** *El Comité toma nota de que según el Gobierno, si bien la KMU ha manifestado interés en participar en el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (TIPC) y en el Órgano de Control – TIPC Nacional e iba a ser nombrada miembro de la Comisión Ejecutiva Técnica (CTE), la evolución reciente parece haber dado lugar a un cambio en su posición en la medida en que se ha negado a participar en el TIPC Nacional formalmente reconstituido, incluso a nivel de la CTE; no obstante la invitación sigue en pie. El Comité toma nota de que el Gobierno también declara que se proporcionó a la KMU el inventario exhaustivo llevado a cabo recientemente de los casos mencionados en la queja y que se le solicitó que proporcionara información adicional al respecto. Al tiempo que toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para hacer participar a la KMU, el Comité expresa la esperanza de que el Gobierno siga colaborando con la KMU cuando se ocupe de casos que afecten a sus miembros y dirigentes, e invita a la organización querellante a que coopere en la medida de lo posible con el Gobierno con ese fin. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto.*
- 979.** *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el Órgano de Control – TIPC Nacional, mediante la resolución núm. 8, serie de 2012, clasificó todos los casos presentados por la KMU como casos relacionados con cuestiones laborales en virtud del Convenio núm. 87, dado que aparentemente las circunstancias de los mismos constituían una violación del ejercicio de la libertad de sindical y el derecho de sindicación.*
- 980.** *Asimismo, el Comité toma nota de que algunas de las cuestiones planteadas por la organización querellante ya han sido previamente examinadas por el Comité en el marco del caso núm. 2528, 359.º informe, párrafos 1093 a 1134. Estos elementos, que no se han planteado en el presente caso, se refieren: i) al secuestro el 5 de agosto de 2007 de Normelita Galon y Aurora Afable, presidenta y delegada sindical de Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc. – Independent, y ii) al arresto y detención de Romeo Legaspi, presidente de PAMANTIK-KMU, así como de otros dirigentes sindicales.*

Actos de injerencia por parte de las autoridades públicas

- 981.** *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual en el marco de la reforma legislativa destinada a fortalecer aún más el sindicalismo y suprimir los obstáculos al ejercicio efectivo de los derechos laborales, el TIPC apoyó el proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los trabajadores a la auto organización, que elimina el requisito de contar como mínimo con un 20 por ciento de afiliados para poder registrar a las organizaciones sindicales independientes, reduce el número de afiliados de los sindicatos locales requerido para registrar una federación, y elimina la autorización gubernamental requerida para recibir fondos del extranjero. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los progresos realizados respecto de la adopción del proyecto de ley.*
- 982.** *En relación con su recomendación anterior en la que pidió al Gobierno que indique las medidas específicas previstas para garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos laborales en las zonas francas industriales, el Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no proporciona información al respecto. Al recordar que en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social formulada por la OIT se establece que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al*

derecho de sindicación ni de negociación colectiva, y al considerar que las disposiciones legales sobre las zonas francas de exportación deberían garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva a todos los trabajadores [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 266], el Comité pide nuevamente al Gobierno que indique las medidas concretas adoptadas o previstas para garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos sindicales en las zonas francas industriales.

983. En lo referente a los alegatos concretos de injerencia de los gobiernos locales en los asuntos internos del sindicato en las empresas Nagkakaisang Manggagawa sa Hoffen Industries-OLALIA factory (Hoffen), Samahan ng Manggagawa sa Mariwasa Siam Ceramics, Inc. (Siam Ceramics), Golden Will Fashion y Samahan ng Manggagawa sa EDS Mfg, Inc. (EDS Inc.), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que estos casos fueron remitidos a los organismos correspondientes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, CDH, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su inmediata resolución. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las investigaciones de oficio que la Comisión de Derechos Humanos debía llevar a cabo respecto de estos alegatos y espera que el Gobierno pueda en breve plazo informar sobre los avances logrados en la solución de estos casos. Al recordar que el respeto de los principios de la libertad sindical exige que las autoridades públicas y los empleadores actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 859], el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto de este principio.

Discriminación antisindical

984. En lo referente a los alegatos de la organización querellante según los cuales en varias ocasiones, tras el reconocimiento de un sindicato, las empresas instaladas en las zonas francas industriales cerraron, o bien toda la empresa o bien los departamentos estratégicos en los que trabajaban la mayoría de los sindicalistas (en particular las empresas Goldilocks, Sensuous Lingerie y Golden Will Fashion Philippines), el Comité toma nota de la información comunicada por el Gobierno según la cual estos casos fueron remitidos a los organismos correspondientes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, CDH, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su inmediata resolución.
985. Al considerar que, si bien la necesidad objetiva de cerrar o reestructurar una empresa no es contraria a los principios de la libertad sindical, proceder al cierre o a la reestructuración y al despido de trabajadores específicamente en respuesta al ejercicio de los derechos sindicales equivale a la denegación de tales derechos y debería evitarse, el Comité urge al Gobierno a que garantice que el Código del Trabajo que regula la relación entre los trabajadores y la dirección en las empresas registradas en las zonas francas industriales se aplique en la práctica. El Comité pide al Gobierno que comunique información sobre el resultado de las investigaciones realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar que los organismos competentes den una rápida solución a los casos mencionados. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
986. En relación con los alegatos de discriminación antisindical y, en particular, de despido ilegal de sindicalistas de las empresas Daiho Philippines Inc., Hanjin Garments, Asia Brewery, Nagkakaisang Manggagawa sa Chong Won (NMCW) y Anita's Home Bakeshop, el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con la última empresa, respecto de la cual la dirección indica que: i) el despido de Perez y de 28 trabajadores más fue declarado válido y legal por la NLRC, y debidamente confirmado

por el Tribunal de Apelaciones y la Corte Suprema; ii) en relación con el caso de Bela y Lacerna, la empresa apeló la decisión del Tribunal de Apelaciones ante la Corte Suprema; la decisión final en cuanto a la validez de su despido todavía tiene que ser resuelta por el Tribunal Superior, y iii) Bela y Lacerna fueron despedidos en virtud de la disposición de sindicación obligatoria contenida en el convenio colectivo concertado entre la empresa y TPMA-Independent con motivo de su expulsión del sindicato, y los 29 trabajadores restantes fueron despedidos por organizar una huelga ilegal en octubre de 2004 y por cometer actos ilegales en esas circunstancias.

- 987.** Además, el Comité toma nota de la información remitida por el Gobierno relativa al caso de la empresa Sun Ever Lights según la cual la dirección declara que el despido no había sido ilegal, sino que era la consecuencia de la organización de una huelga ilegal; que la gran mayoría de los participantes habían debidamente firmado y presentado un documento de renuncia y abandono de sus derechos a cambio de asistencia financiera; que ocho de los doce trabajadores que la NLRC había ordenado reincorporar ya habían presentado el documento de su renuncia y abandono de sus derechos; y que tres de los doce trabajadores fueron despedidos en base a reglas ajenas a la competencia de la NLRC, por faltar al trabajo sin autorización. Asimismo, el Comité toma nota de la información comunicada por el Gobierno en relación con el caso de la empresa Enkei Philippines según la cual la dirección declara que los 47 trabajadores fueron despedidos por insubordinación al haber boicoteado el trabajo el 19 de junio de 2006 (según la organización querellante asistieron a la reunión general de los miembros del sindicato); que su explicación relativa a las vacaciones especiales no laborables se consideraba insatisfactoria en vista de que el cumplimiento de las horas extraordinarias correspondía a las excepciones previstas por la ley; que de los 47 trabajadores, ocho habían dimitido voluntariamente y presentado un documento de renuncia y abandono de la total y plena satisfacción de sus reclamaciones contra la empresa, y cuatro no se habían presentado a trabajar a pesar de haber recibido una notificación de comparecencia; y que la orden de reintegro no se ejecutó debido a que la empresa ejerció su derecho de presentar un recurso de reparación judicial.
- 988.** El Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual todos los casos antes enumerados se remitieron a los organismos competentes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, Comisión de Derechos Humanos, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su inmediata resolución.
- 989.** El Comité recuerda al Gobierno que 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. Los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes y afiliados sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto a una negación de los derechos sindicales de los afectados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 817 y 826].
- 990.** En vista de los principios antes mencionados, el Comité pide al Gobierno, en relación con la empresa Enkei Philippines, que tome las medidas necesarias para que, a la espera del resultado de cualquier procedimiento de apelación incoado por la empresa, los miembros del sindicato que fueron despedidos sean reintegrados de inmediato en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que existían antes de su despido con una indemnización por las prestaciones y los salarios perdidos, de conformidad con la orden de reintegro

emitida por la NLRC en 2007. Si el reintegro no fuese posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Asimismo, en el caso de la empresa Sun Ever Lights, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad en relación con el pedido de mandato de ejecución de la orden de reintegro emitida por la NLRC en 2008.

991. En lo que respecta a los demás alegatos de despido ilegal antes mencionados, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo investigaciones independientes acerca de los despidos y que, en caso de comprobar que constituyen actos antisindicales, tome medidas para garantizar el reintegro de los trabajadores afectados sin demora. Si el reintegro no fuese posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Asimismo, en el caso de la empresa Anita's Home Bakeshop, el Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado respecto de cualquier decisión que se adopte, en particular, de las decisiones adoptadas por la División Regional de Arbitraje VII (RAB) de la Comisión Nacional de Relaciones del Trabajo o la división cuarta de dicha Comisión de la ciudad de Cebú.
992. El Comité pide también al Gobierno que le comunique los avances logrados en las investigaciones de oficio que debía realizar la Comisión de Derechos Humanos respecto de los alegatos antes mencionados. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno haga todo lo posible para que los organismos competentes encuentren una rápida solución a todos los casos mencionados.

Denegación del derecho de huelga

993. El Comité toma nota de que el Gobierno declara que, en lo referente a la empresa Aichi Forging Company, el Órgano de Control – TIPC Nacional recomienda cerrar el caso por haberse alcanzado un acuerdo, y que el caso relativo a la NMCW se remitió a los organismos competentes a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su resolución inmediata.
994. El Comité también toma nota de la indicación del Gobierno según la cual uno de los proyectos de ley prioritarios del DOLE es el proyecto de ley del Senado núm. 632, por el cual se procura enmendar los artículos 263, 264 y 272 del Código del Trabajo y, en particular, armonizar el artículo 263, g) del Código del Trabajo de Filipinas con los criterios relativos a los servicios esenciales de conformidad con el Convenio núm. 87. Este proyecto de ley, que fue elaborado con la colaboración de la TIPC, y que el grupo de los trabajadores de la TIPC declaró apoyar, no obtuvo un respaldo tripartito y está siendo examinado en la Comisión de Trabajo del Senado.
995. El Comité confía en que la reforma legislativa en curso se llevará a cabo con éxito y pide al Gobierno que continúe manteniéndolo informado al respecto. Al recordar que los trabajadores de las zonas francas industriales — pese a los argumentos de carácter económico frecuentemente expuestos — deben gozar al igual que otros trabajadores y sin distinción alguna, de los derechos sindicales previstos por los convenios sobre la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 264], el Comité expresa la esperanza de que el Gobierno tome sin demora todas las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de las zonas francas de exportación, incluido el derecho de huelga, así como también para garantizar la rápida resolución del caso relativo a la empresa NMCW.

Listas negras

996. En lo que respecta a los alegatos de elaboración de listas negras y de vilipendio de los afiliados sindicales en las empresas Daiho Philippines y Anita's Home Bakeshop, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que estos casos fueron remitidos a los organismos correspondientes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, CDH, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de medidas para su inmediata resolución.
997. El Comité recuerda que las restricciones impuestas a la libertad de movimiento de las personas dentro de cierta zona, y la prohibición de penetrar en la zona donde funciona su sindicato y en la cual normalmente desempeñan sus funciones sindicales, son contrarias al ejercicio normal de la libertad sindical y al ejercicio del derecho de desempeñar libremente actividades y funciones sindicales, y que la práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y que, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 129 y 803]. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las investigaciones realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos.

Actos de acoso e injerencia: militarización del lugar de trabajo

998. En lo que respecta a los graves alegatos según los cuales en reiteradas ocasiones, la PEZA y los gobiernos municipales enviaron unidades de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) y/o el Grupo de Acciones Especiales de Enfrentamiento (SWAG), los guardias de seguridad de los Emiratos, o la Fuerza Regional de Acción Especial de la Policía Nacional de Filipinas para intimidar y/o dispersar a los trabajadores durante las protestas, las huelgas o los piquetes, lo que, en el caso de la empresa Hanjin Garments, provocó la muerte de uno de los manifestantes, el Comité toma nota de la información comunicada por el Gobierno según la cual, de acuerdo con la PNP, la comisaría de la policía municipal de Cabuyao desplegó un operativo en la zona de la manifestación y concentración frente a la fábrica antes mencionada para mantener la paz y el orden. El Comité también toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el caso fue remitido al organismo correspondiente a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su inmediata resolución.
999. Recordando que, en los casos en que la intervención de la policía para dispersar reuniones públicas o manifestaciones ha provocado fallecimientos y heridas graves, el Comité ha dado gran importancia a que se proceda inmediatamente a una investigación imparcial detallada de los hechos y se inicie un procedimiento legal regular para establecer los motivos de la acción emprendida por la policía y deslindar las responsabilidades [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 49], el Comité pide nuevamente al Gobierno que, sin demora, inicie una investigación judicial independiente e interponga las acciones judiciales correspondientes ante los tribunales competentes en lo que respecta al alegato del asesinato de un manifestante con el fin de esclarecer plenamente los hechos y circunstancias del caso, y determinar responsabilidades, sancionar a los culpables e impedir que se vuelvan a producir hechos similares. El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno hará todo lo posible para garantizar la rápida investigación y examen judicial del caso antes mencionado. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.
1000. En relación con los alegatos relativos a la participación del ejército y la policía en la dispersión de la línea de piquetes y las acciones sindicales colectivas realizadas en las empresas Sun Ever Lights, Sensuous Lingerie, Hanjin Garments y Asia Brewery, el Comité

toma nota de la siguiente información proporcionada por el Gobierno en relación con las tres primeras empresas: i) con respecto a la primera empresa, la PNP declara que no tiene registros del incidente dado que la huelga se produjo en una zona bajo la jurisdicción de la PEZA, el Gobierno de la provincia de Laguna niega cualquier implicación, y la dirección declara que la violencia, la coacción y la destrucción de la propiedad de la empresa por los miembros del sindicato hizo necesaria la asistencia inmediata de la PNP de Biñan y Calamba, y niega haber ordenado a los guardias de la PEZA que impidieran el ingreso de los afiliados y dirigentes sindicales que participaban en la huelga ilegal, ii) en cuanto a la segunda empresa, la PNP declara que no tiene registros del incidente ya que la huelga se produjo en una zona bajo la jurisdicción de la PEZA, el Gobierno de la provincia de Laguna niega cualquier implicación, y la dirección reitera la información suministrada anteriormente por la PEZA, y iii) en lo que respecta a la tercera empresa, el NMCB indica que después de horas de negociación, los piquetes de trabajadores se enfrentaron con la policía resultando heridas personas de ambos grupos y, de acuerdo con la PNP, la comisaría de Cabuyao desplegó un operativo en la zona de la manifestación y concentración frente a la fábrica para mantener la paz y el orden. El Comité también observa que, según el Gobierno, estos casos fueron remitidos a los organismos correspondientes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, Comisión de Derechos Humanos, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de adoptar las medidas apropiadas para su inmediata resolución.

- 1001.** El Comité recuerda que cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 647]. Tomando nota de las versiones contradictorias presentadas por la organización querellante y el Gobierno (a través de la PNP y el Gobierno de la provincia de Laguna), así como también, en el caso de la primera empresa, de la información contradictoria presentada por la PNP y la dirección de la empresa, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas que sean necesarias a fin de llevar a cabo una investigación independiente respecto de los incidentes antes mencionados alegados por la organización querellante a los efectos de identificar y sancionar sin más demora a los culpables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos.
- 1002.** En relación con los alegatos relativos a la prolongada presencia del ejército en el interior de los lugares de trabajo de las empresas Sun Ever Lights, Aichi Forging Company y Siam Ceramics, el Comité toma nota de la siguiente información proporcionada por el Gobierno en relación con las dos primeras empresas: i) con respecto a la primera empresa, la dirección declara que el SWAG es un contratista independiente que atiende las necesidades de seguridad de la empresa controlando, escoltando y protegiendo al personal, mientras éste entra y sale de la empresa; y ii) con respecto a la segunda empresa, la dirección al igual que la PEZA indica que el aumento del número de guardias de seguridad tiene por objeto aumentar el nivel de seguridad dentro de los locales, debido a varios incidentes relacionados con actos concretos de sabotaje e infracciones en materia de seguridad, y afirma que, el 23 de marzo de 2010, se celebró un nuevo convenio colectivo entre el sindicato y la empresa que ponía término a todos los conflictos existentes entre las partes. El Comité también toma nota de que el Gobierno informa que el Órgano de Control – TIPC Nacional recomendó cerrar el caso relativo a esta última empresa por haberse alcanzado un acuerdo, y que los otros casos fueron remitidos a los organismos correspondientes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, Comisión de Derechos

Humanos, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de las medidas apropiadas para su inmediata resolución.

- 1003.** *Con miras a que se imparta a las autoridades policiales instrucciones adecuadas a fin de eliminar el peligro que supone el uso de una violencia excesiva al controlar las manifestaciones, el Comité toma nota con interés de que, el 23 de mayo de 2011, se expidió la versión revisada de las directivas del Ministerio de Trabajo y Empleo, la Policía Nacional de Filipinas y la Autoridad de las Zonas Francas Industriales, relativas a la actuación del personal de la Policía Nacional de Filipinas, la policía y los guardias de seguridad de la zona económica, los guardias de seguridad de las empresas, y de todo otro personal de similares características durante los conflictos laborales, y de que se realizaron seminarios de orientación con el fin de facilitar su aplicación.*
- 1004.** *Por otra parte, el Comité toma nota de la información suministrada por el Gobierno sobre: i) la adhesión del nuevo Comandante General de las fuerzas armadas de Filipinas (AFP) al Plan de Paz y Seguridad Interna «Bayanihan», en virtud del cual las tropas que participan en operaciones de combate pasarán a realizar operaciones civiles y militares; y ii) el acuerdo de principio entre el DOLE y las AFP relativo a la participación de las AFP en los TIPC regionales a fin de lograr una mejor comprensión del diálogo social, la libertad sindical y las libertades civiles; la realización de seminarios de desarrollo de capacidad sobre la libertad sindical en vista de que está relacionada con las libertades civiles y los derechos humanos; y la elaboración de un memorando de entendimiento o un acuerdo social con el DOLE, los grupos de trabajadores y los empleadores que definiría con precisión la participación de las AFP en la vida de la comunidad y fijaría los parámetros de no participación en los sindicatos y los lugares de trabajo. El Comité toma nota con interés de que en sus comunicaciones más recientes el Gobierno indica que: i) el 21 de julio de 2011, se firmó el manifiesto de compromiso entre el DOLE, el sector laboral y las AFP, en el cual los signatarios se comprometen a promover y proteger los derechos humanos y los derechos de los trabajadores; a iniciar el diálogo social con el fin de elaborar directivas sobre la conducta del personal de las fuerzas armadas y de la policía relativas al ejercicio de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical, negociación colectiva, acciones concertadas y otras actividades sindicales y a fin de establecer un mecanismo que permita realizar su aplicación y seguimiento conjuntamente, y ii) las directivas conjuntas DOLE-DILG-PNP-DND-AFP, que se adoptarán el 8 de mayo de 2012, se encuentran actualmente en fase de elaboración por parte del Comité Tripartito Ejecutivo (TEC) del TIPC; se prevé que prohibirán el despliegue de militares en el marco de acciones colectivas o conflictos laborales a menos que el DOLE presente una solicitud por escrito fundada en la existencia de una situación de inseguridad; y iii) se han expedido las directivas de la PNP sobre la responsabilidad del oficial superior directo en caso de que sus subordinados participen en la comisión de delitos penales, en las que se refuerza la responsabilidad de los mandos. El Comité saluda la adopción, el 7 de mayo de 2012, de las directivas conjuntas DOLE-DILG-DND-DOJ-AFP-PNP sobre el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus actividades. El Comité pide al Gobierno que le remita copias de las directivas de la PNP antes mencionadas.*
- 1005.** *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que adopte las medidas necesarias para lograr la rápida resolución de esos casos.*

Arresto y detención

- 1006.** *En relación con los alegatos de imputación infundada de delitos penales a afiliados y dirigentes sindicales en los comienzos de la creación de los sindicatos, durante las negociaciones colectivas, los piquetes de protesta, y las huelgas en las empresas Hanjin Garments, Asia Brewery, Golden Will Fashion, Sensuous Lingerie y Kaisahan ng*

Manggagawa sa Phils. Jeon Inc., el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con la empresa Hanjin Garments según la cual la dirección de la empresa declara que Christopher Capistrano, vicepresidente de AMIHAN-Independent, acusado junto con otras tres personas de agresión directa y lesiones corporales ante el Tribunal Regional de Biñan, han sido puestos en libertad bajo fianza y que su caso se encuentra pendiente de decisión ante el Tribunal Municipal de Cabuyao. El Comité también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual estos casos fueron remitidos a los organismos correspondientes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, CDH, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de medidas apropiadas y de su inmediata resolución.

- 1007.** *El Comité recuerda que en los casos relativos al arresto, detención o condena de un dirigente sindical, estimando que el interesado debería beneficiar de la presunción de inocencia, consideró que correspondía al Gobierno demostrar que las medidas adoptadas por él no tenían su origen en las actividades sindicales de aquél a quien se aplicaban [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 94]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que toda la información pertinente sea recopilada de manera independiente a fin de esclarecer plenamente la situación de los acusados y las circunstancias que rodearon su detención y, en caso de que el tribunal resuelva que fueron detenidos a raíz de sus actividades sindicales, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar su inmediata liberación y el retiro de todos los cargos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos; que se esfuerce por estar en breve plazo en condiciones de comunicar informaciones sobre los progresos realizados respecto de la investigación de los alegatos relativos a los casos de arresto y detención, y que remita los textos de las sentencias dictadas en estos casos.*

Recomendaciones del Comité

- 1008.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité expresa la esperanza de que el Gobierno siga colaborando con la KMU cuando se ocupe de casos que afecten a sus miembros y dirigentes, e invita a la organización querellante a que coopere en la medida de lo posible con el Gobierno con ese fin. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los progresos realizados respecto de la adopción del proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los trabajadores a la autoorganización;*
 - c) recordando que en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social formulada por la OIT se establece que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación ni al derecho de negociación colectiva, el Comité pide nuevamente al Gobierno que indique las medidas concretas adoptadas o previstas para garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos sindicales en las zonas francas industriales;*
 - d) en lo referente a los alegatos concretos de injerencia de los gobiernos locales en los asuntos internos del sindicato en las empresas Nagkakaisang*

Manggagawa sa Hoffen Industries-OLALIA factory (Hoffen), Samahan ng Manggagawa sa Mariwasa Siam Ceramics, Inc. (Siam Ceramics), Golden Will Fashion y Samahan ng Manggagawa sa EDS Mfg, Inc. (EDS Inc.), el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las investigaciones de oficio que la Comisión de Derechos Humanos debía llevar a cabo respecto de estos alegatos y espera que el Gobierno pueda en breve plazo informar sobre los avances logrados en la solución de estos casos y pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto del principio que exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos;

- e) en relación con los alegatos de la organización querellante según los cuales en varias ocasiones, tras el reconocimiento de un sindicato, las empresas instaladas en las zonas francas industriales cerraron, o bien toda la empresa o bien los departamentos estratégicos en los que trabajaban la mayoría de los sindicalistas (en particular las empresas Goldilocks, Sensuous Lingerie y Golden Will Fashion Philippines), el Comité, al considerar que proceder al cierre o a la reestructuración y al despido de trabajadores específicamente en respuesta al ejercicio de los derechos sindicales equivale a la denegación de tales derechos y debería evitarse, urge al Gobierno a que garantice que el Código del Trabajo que regula la relación entre los trabajadores y la dirección en las empresas registradas en las zonas francas industriales se aplique en la práctica. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar que los organismos competentes den una rápida solución a los casos mencionados. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la situación;*
- f) en relación con los alegatos de discriminación antisindical y, en particular, de despido ilegal de sindicalistas de las empresas Enkei Philippines, Sun Ever Lights, Daiho Philippines Inc., Hanjin Garments, Asia Brewery, Nagkakaisang Manggagawa sa Chong Won (NMCW) y Anita's Home Bakeshop, el Comité pide al Gobierno, en relación con la primera empresa, que tome las medidas necesarias para que, en la espera del resultado de cualquier procedimiento de apelación incoado por la empresa, los miembros del sindicato que fueron despedidos sean reintegrados de inmediato en sus puestos de trabajo con las mismas condiciones que existían antes de su despido con una indemnización por las prestaciones y los salarios perdidos, de conformidad con la orden de reintegro emitida por la NLRC en 2007. Si el reintegro no fuese posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Asimismo, en el caso de la segunda empresa, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad en relación con el pedido de mandato de ejecución de la orden de reintegro emitida por la NLRC en 2008. En lo que respecta a los alegatos de despido ilegal relativos a otras empresas, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo investigaciones independientes acerca de los despidos y que, en caso de comprobar que constituyen actos antisindicales, tome medidas para garantizar el reintegro de los trabajadores afectados sin demora. Si el*

reintegro no fuese posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Asimismo, en el caso de la última empresa, el Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado respecto de cualquier decisión que se adopte, en particular, de las decisiones adoptadas por la División Regional de Arbitraje VII (RAB) de la Comisión Nacional de Relaciones del Trabajo o la división cuarta de dicha Comisión de la ciudad de Cebú. El Comité pide también al Gobierno que le comunique los avances logrados en las investigaciones de oficio que debía realizar la Comisión de Derechos Humanos respecto de los alegatos antes mencionados. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno haga todo lo posible para que los organismos competentes encuentren una rápida solución a los todos casos mencionados;

- g) en relación con los alegatos relativos a la denegación del derecho de huelga, el Comité confía en que la reforma legislativa en curso se llevará a cabo con éxito y pide al Gobierno que continúe manteniéndolo informado respecto de los progresos realizados con miras a la adopción del proyecto de ley del Senado núm. 632 por el cual se procura armonizar el artículo 263, g) del Código del Trabajo de Filipinas con los criterios relativos a los servicios esenciales de conformidad con el Convenio núm. 87. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno tome todas las medidas necesarias sin demora para garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de las zonas francas de exportación, incluido el derecho de huelga, así como también para garantizar la rápida resolución del caso relativo a la empresa NMCW;*
- h) en relación con los alegatos de elaboración de listas negras y de vilipendio de los afiliados sindicales en las empresas Daiho Philippines y Anita's Home Bakeshop, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las investigaciones realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos;*
- i) en lo que respecta a los graves alegatos según los cuales en reiteradas ocasiones, la PEZA y los gobiernos municipales enviaron unidades de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) o las fuerzas de seguridad para intimidar y/o dispersar a los trabajadores durante las protestas, las huelgas o los piquetes, lo que, en el caso de la empresa Hanjin Garments provocó la muerte de uno de los manifestantes, el Comité pide una vez más al Gobierno que, sin demora inicie una investigación judicial independiente e interponga las acciones correspondientes ante los tribunales competentes en lo que respecta al alegato del asesinato de un manifestante con el fin de esclarecer plenamente los hechos y circunstancias del caso, y determinar responsabilidades, sancionar a los culpables e impedir que se vuelvan a producir hechos similares. El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno haga todo lo posible para garantizar la rápida investigación y examen judicial del caso antes mencionado. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto. En lo referente a los alegatos relativos a la participación del ejército y la policía en la dispersión de la línea de*

piquetes y las acciones sindicales colectivas realizadas en las empresas Sun Ever Lights, Sensuous Lingerie, Hanjin Garments y Asia Brewery, el Comité, en vista de las versiones contradictorias presentadas por la organización querellante, el Gobierno y la dirección de la empresa pide al Gobierno que adopte todas las medidas que sean necesarias a fin de llevar a cabo una investigación independiente respecto de los incidentes antes mencionados alegados por la organización querellante a los efectos de identificar y sancionar sin más demora a los culpables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos;

- j) en relación con los alegatos relativos a la prolongada presencia del ejército en el interior de los lugares de trabajo en las empresas Sun Ever Lights, Aichi Forging Company y Siam Ceramics, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar la rápida resolución de estos casos. El Comité también pide al Gobierno que envíe copia de las directivas de la PNP sobre la responsabilidad del oficial superior directo en caso de que sus subordinados participen en la comisión de delitos penales;*
- k) en relación con los alegatos de imputación infundada de delitos penales a afiliados y dirigentes sindicales en los comienzos de la creación de los sindicatos, durante las negociaciones colectivas, los piquetes de protesta, y las huelgas en las empresas Hanjin Garments, Asia Brewery, Golden Will Fashion, Sensuous Lingerie y Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc., el Comité pide al Gobierno que se asegure de que toda la información pertinente sea recopilada de manera independiente a fin de esclarecer plenamente la situación de los acusados y las circunstancias que rodearon su detención y, en caso de que el tribunal resuelva que fueron detenidos a raíz de sus actividades sindicales, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar su inmediata liberación y el retiro de todos los cargos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos, que se esfuerce por estar en breve plazo en condiciones de comunicar informaciones sobre los progresos realizados respecto de la investigación de los alegatos relativos a los casos de arresto y detención, y que remita los textos de las sentencias dictadas en estos casos, y*
- l) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 2712

INFORME PROVISIONAL

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

Alegatos: la organización querellante alega el secuestro y la detención arbitraria de tres sindicalistas, entre ellos el presidente de la Central Congolesa del Trabajo (CCT), por los servicios especiales

- 1009.** El Comité examinó el presente caso por última vez en su reunión de junio de 2011, ocasión en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 360.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 311.ª reunión (2011), párrafos 1083-1092].
- 1010.** En su reunión de marzo de 2012 [véase 363.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que 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.
- 1011.** 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

- 1012.** En su examen anterior del caso, en junio de 2011, el Comité deploró que, pese al tiempo transcurrido, el Gobierno no hubiera proporcionado información alguna sobre los actos que habían sido objeto de alegatos, y formuló las recomendaciones siguientes [véase 360.º informe, párrafo 1092]:
- 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 dos llamamientos urgentes, a presentar sus observaciones sobre los hechos denunciados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen precedente del caso [véase 356.º informe, y 359.º informe, párrafo 5]. El Comité lamenta profundamente constatar que el Gobierno sigue sin proporcionar información alguna sobre las tres 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 espera que el Gobierno se muestre más cooperativo en el futuro;
 - b) el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo sin demora una investigación independiente que permita explicar el arresto de dos sindicalistas de la CCT, los Sres. Richard Kambale Ndayango e Israël Kanumbaya Yambasa, así como también del presidente de la organización sindical, Sr. Nginamau Malaba, respectivamente los

días 11, 16, y 19 de enero de 2009 por agentes del ANR, y determinar los cargos imputados a estos últimos para justificar su detención y, en caso de que se demuestre que su detención se debe únicamente a motivos vinculados con el ejercicio legítimo de actividades sindicales, que proceda inmediatamente a su puesta en libertad, que les compense por toda pérdida de remuneración y que aplique sanciones suficientemente disuasorias a los responsables a fin de que tales actos antisindicales no puedan repetirse;

- c) el Comité urge asimismo al Gobierno a que envíe copia de las decisiones judiciales expedidas en relación con este caso, en particular, la decisión de 26 de febrero de 2009 del Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe y la decisión de la jurisdicción de apelación cuya audiencia estaba prevista para el 13 de marzo de 2009, y a que comunique el curso dado a la decisión judicial;
- d) el Comité urge al Gobierno a realizar sin demora una investigación del hecho denunciado según el cual los tres sindicalistas habrían permanecido un mes en detención antes de comparecer ante la justicia, y habrían sufrido tratos inhumanos y degradantes, así como a comunicar el resultado de dicha investigación;
- e) el Comité pide también al Gobierno o a la organización querellante que indiquen el curso dado a la queja presentada por la CCT ante el Fiscal General de la República el 28 de enero de 2009, y
- f) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del presente caso.

B. Conclusiones del Comité

- 1013.** *El Comité deplora profundamente que a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, en abril de 2009, el Gobierno aún no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante tres llamamientos urgentes, a que presentara sus observaciones sobre los alegatos y en respuesta a las recomendaciones que el Comité formulara en su examen anterior del caso [véanse 356.º, 359.º y 363.º informes, párrafo 5].*
- 1014.** *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 nuevamente un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
- 1015.** *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 en vista a un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*
- 1016.** *El Comité deplora que el Gobierno aún no haya facilitado ninguna información relativa a 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 profundamente tomar nota una vez más 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 el futuro. El Comité recuerda al Gobierno que tiene la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.*
- 1017.** *En estas condiciones, el Comité se ve obligado a reiterar sus recomendaciones anteriores y espera firmemente que el Gobierno proporcione información sin demora habida cuenta de la gravedad de los alegatos en el presente caso.*

Recomendaciones del Comité

1018. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) *de manera general, el Comité no puede sino deplorar que el Gobierno aún no haya facilitado ninguna información relativa a 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 profundamente tomar nota una vez más 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 el futuro. En lo que respecta al presente caso, el Comité deplora profundamente que a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, en abril de 2009, el Gobierno aún no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante tres llamamientos urgentes, a que presentara sus observaciones sobre los alegatos y en respuesta a las recomendaciones del Comité;*
- b) *el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente que permita explicar el arresto de dos sindicalistas de la CCT, Sres. Richard Kambale Ndayango e Israël Kanumbaya Yambasa, así como también del presidente de dicha organización sindical, Sr. Nginau Malaba, respectivamente los días 11, 16 y 19 de enero de 2009, por agentes del ANR, y determinar los cargos imputados a estos últimos para justificar su detención y, en caso de que se demuestre que su detención se debe únicamente a motivos vinculados con el ejercicio legítimo de actividades sindicales, que proceda inmediatamente a su puesta en libertad, que les compense por toda pérdida de remuneración y que aplique sanciones suficientemente disuasorias a los responsables a fin de que tales actos antisindicales no puedan repetirse;*
- c) *el Comité urge asimismo al Gobierno a que envíe copia de las decisiones judiciales expedidas en relación con este caso, en particular, la decisión de 26 de febrero de 2009 del Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe y la decisión de la jurisdicción de apelación cuya audiencia estaba prevista para el 13 de marzo de 2009, y a que comunique el curso dado a la decisión judicial;*
- d) *el Comité urge al Gobierno a realizar sin demora una investigación del hecho denunciado según el cual los tres sindicalistas habrían permanecido un mes en detención antes de comparecer ante la justicia, y habrían sufrido tratos inhumanos y degradantes, así como a comunicar el resultado de dicha investigación;*
- e) *el Comité pide también al Gobierno o a la organización querellante que indiquen el curso dado a la queja presentada por la CCT ante el Fiscal General de la República el 28 de enero de 2009, y*
- f) *el Comité pide al Gobierno que acepte una misión de alto nivel para tratar el conjunto de las quejas contra el Gobierno de la República Democrática del Congo pendientes ante el Comité.*

CASO NÚM. 2890

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Ucrania
presentada por
la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU)
respaldada por
la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: la organización querellante alega que el Código Tributario recientemente adoptado contraviene los Convenios núms. 87 y 98. Alega, asimismo, injerencias en el establecimiento de sindicatos, casos de acoso de dirigentes sindicales y un intento, por parte del Gobierno, de embargar bienes de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU)

- 1019.** La queja figura en comunicaciones de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU), de fecha 22 de julio y 18 de agosto de 2011. La Confederación Sindical Internacional (CSI) se adhirió a la queja por comunicación de fecha 1.º de agosto de 2011.
- 1020.** El Gobierno remitió sus observaciones por comunicaciones de fecha 16 de septiembre y 3 de octubre de 2011.
- 1021.** 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 la organización querellante

- 1022.** Por comunicaciones de fecha 22 de julio y 18 de agosto de 2011, la FPU alega que en años recientes se han vuelto habituales los casos de establecimiento de sindicatos bajo el control de empleadores, de injerencia de organismos públicos en asuntos sindicales y de acoso de dirigentes sindicales. La organización querellante alega, en particular, que en el Código Tributario de Ucrania adoptado recientemente figuran varias disposiciones por las que se autoriza a las autoridades fiscales a intervenir en las actividades estatutarias y financieras de los sindicatos. En particular, en el artículo 20.1.6 se estipula que la Administración Tributaria Estatal tiene derecho a exigir certificados y copias de documentos relativos a las actividades financieras y económicas de todos los contribuyentes, incluidas organizaciones sin fines de lucro (como los sindicatos).
- 1023.** De acuerdo con la FPU, en virtud de esta disposición, las Administraciones Tributarias Estatales de las regiones de Khmelnytsky y Donetsk interpusieron una acción judicial contra algunas organizaciones sindicales de base y solicitaron la anulación de su personalidad jurídica. La organización querellante sostiene que esta medida se debió a que las organizaciones no presentaron una declaración del impuesto sobre la renta ni informes financieros.
- 1024.** La FPU señala que en el artículo 157.14 del Código Tributario se otorga al órgano central de la Administración Tributaria Estatal facultades para decidir si habrá de excluir a las

organizaciones sin fines de lucro del Registro de Organizaciones e Instituciones sin Fines de Lucro y si habrá de cobrarles impuestos sobre la renta en caso de que infrinjan el Código Tributario o cualquier otra ley relativa a las organizaciones sin fines de lucro. De acuerdo con la organización querellante, ello significa que para confirmar su condición de organizaciones sin fines de lucro, los sindicatos deben permitir a las autoridades tributarias realizar investigaciones sobre la utilización de sus fondos.

- 1025.** La FPU señala, asimismo, que para aplicar el párrafo 30.6 del Código Tributario, el Gabinete de Ministros de Ucrania emitió un decreto de fecha 27 de diciembre de 2010, titulado «Sobre la aprobación de la orden de tratamiento de los impuestos y las cuotas no satisfechos por una empresa en el presupuesto en relación con la percepción de prestaciones fiscales». Con base en este decreto, las autoridades tributarias exigen a las organizaciones sindicales que presenten informes cada tres, seis, nueve y doce meses, en los que los sindicatos deben declarar la cuantía total de fondos recibidos de los afiliados sindicales, las empresas, las instituciones y las organizaciones, destinados a actividades culturales, deportivas y recreativas, todo apoyo financiero, donativos e ingresos pasivos, así como el valor de los bienes y los servicios que las organizaciones sindicales de base reciban de un empleador en virtud de un convenio colectivo, como lo serían los fondos exentos de impuestos.
- 1026.** La FPU indica que se dirigió a las autoridades públicas en varias ocasiones para urgirlas a que armonizaran el Código Tributario con las normas internacionales y la legislación sindical. Asimismo, redactó una propuesta de enmienda al Código Tributario, cuyo examen aún está pendiente ante el Parlamento.
- 1027.** De acuerdo con la FPU, el 15 de abril de 2011 se celebró la conferencia fundacional del Sindicato Unido de Empleados del Transporte Marítimo. Según la organización querellante, el Vicepresidente de la Agencia Nacional de Transporte Marítimo y Fluvial de Ucrania participó con dinamismo en la conferencia. Además, por orden suya, los empleadores de cada empresa de transporte marítimo enviaron a tres empleados respectivamente a que participaran en la conferencia, sin preguntarles si deseaban establecer un sindicato. La organización querellante alega que algunos de ellos se negaron a votar debido a que pertenecían a una organización afiliada a la FPU. No obstante, se estableció el sindicato, que actualmente está en proceso de legalización ante el Ministerio de Justicia. El 22 de abril de 2011, la FPU urgió a la Fiscalía General y al Ministerio de Justicia que remediaran la violación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pero no recibió respuesta alguna.
- 1028.** La organización querellante alega, asimismo, que las autoridades han cometido las siguientes injerencias en sus actividades. El 11 de mayo de 2011, los directores de instituciones educativas de todos los niveles recibieron del Ministerio de Educación y Ciencia la instrucción de presentar información sobre todas las cuotas sindicales pagadas a organizaciones estructurales del Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Ucrania. El 20 de mayo de 2011, la autoridad regional de auditoría del Distrito de Nadvirnya, en la región de Ivano-Frankivsk, solicitó al presidente del comité sindical de la escuela técnica superior núm. 11 que presentara información relativa al ingreso y la utilización de las cuotas sindicales que los estudiantes abonaron entre el 1.º de mayo de 2009 y el 31 de abril de 2011.
- 1029.** Además, el 23 de mayo de 2011, la Fiscalía General dio la instrucción a la FPU de no examinar más cuestiones relativas a sus actividades estatutarias en la reunión de su presídium, que había de celebrarse el 24 de mayo de 2011. El 27 de mayo de 2011, la Fiscalía pidió a la FPU que proporcionara información sobre la discusión que celebraran sus órganos electos respecto de cuestiones relativas a los bienes del sindicato. Los días 2 y 3 de junio de 2011, la Fiscalía también pidió a la FPU que presentara copias notariadas de

sus estatutos, el reglamento de sus comisiones permanentes, la lista de los miembros del presídium y del consejo, el reglamento del consejo y de la conferencia, y las actas de las reuniones de las comisiones permanentes, del presídium y del consejo, incluidas grabaciones, etc.

- 1030.** La FPU sostiene que su presidente, sus vicepresidentes y los presidentes de los sindicatos afiliados a la FPU son convocados periódicamente a la Fiscalía y sometidos a interrogatorios de más de tres horas. La FPU alega, asimismo, que ha recibido varias solicitudes de las autoridades para que presente información, documentos y explicaciones relativos a sus actividades, a menudo en plazos imposibles de cumplir o respecto de eventos o actividades que aún no se han llevado a cabo.
- 1031.** De acuerdo con la organización querellante, la Fiscalía ha prohibido a los órganos electos de la FPU adoptar decisión alguna respecto de los bienes que pertenecen legítimamente a la FPU, como lo confirman numerosas decisiones judiciales. Al respecto, la FPU indica que el 15 de junio de 2011, la Fiscalía de la región de Khmelnytsky envió una carta al presidente de la Federación de Sindicatos de dicha región, en la que se le ordenó que, en un plazo de dos días, informara a la Fiscalía de todas las organizaciones sindicales en la región y de todas las empresas creadas por estas organizaciones desde 2007, si alguna de sus organizaciones había sido objeto de una investigación, cuáles habían sido las violaciones cometidas y qué medidas se habían adoptado para rectificar dichas violaciones. Ese mismo día, el presidente de la Federación de Sindicatos de la región de Lugansk recibió una carta de la Fiscalía de dicha región, en la que se le ordenó que, a más tardar a las 12.00 horas del 17 de junio de 2011, presentara toda la información y los documentos relativos a los bienes de la FPU.
- 1032.** El 16 de junio de 2011, el presidente del comité sindical de «Dnepr AZOT» fue convocado a la Fiscalía del distrito de Bagliysky, en la ciudad de Dneprodzerzhynsk, en la región de Dneprodzerzhynsk, para que presentara copias notariadas de los estatutos del comité sindical, la lista del personal y las decisiones adoptadas en las reuniones sindicales celebradas entre 2010 y 2011. El 20 de junio de 2011 se volvió a convocar al presidente del sindicato a la Fiscalía para pedirle más explicaciones.
- 1033.** El 21 de junio de 2011, las Fiscalías de los distritos de Kirovskiy y Leninskiy, en Dnepropetrovsk, pidieron al presidente de la asociación sindical regional de Dnepropetrovsk que presentara un certificado en el que figurara información detallada acerca de la aplicación, por parte de la FPU, de los requisitos legislativos relativos a sus bienes entre 2008 y 2011, y en el que se garantizará el derecho de los ciudadanos a beneficiar de atención de salud y descanso en el distrito de Kirovskiy, junto con otros documentos en los que se confirmaran derechos de propiedad y el derecho a utilizar una parcela de tierra.
- 1034.** La Fiscalía de Kamenets-Podolsk solicitó al presidente de la Federación de Sindicatos de la región de Khmelnytsky que, en un plazo de un día, presentara información sobre los sanatorios, hoteles, centros turísticos y deportivos, complejos inmobiliarios, edificios e instalaciones pertenecientes a la FPU, y sobre las sociedades anónimas «Ukrproftour» y «Ukrprofzdravnitsa». La Fiscalía también solicitó que presentara toda información relativa a la enajenación de los bienes arriba mencionados entre 1994 y el 10 de junio de 2011. Asimismo, se solicitó a la Federación de Sindicatos de la región de Khmelnytsky que indicara si la FPU era propietaria de tierras o bienes en el distrito de Khmelnytsky.
- 1035.** En mayo y junio de 2011, el presidente del consejo regional de Zakarpattia y el presidente del consejo sindical de la región de Ivano-Frankivsk recibieron varias solicitudes verbales de funcionarios de la Fiscalía para que presentaran información sobre las decisiones que adoptaran el presídium y el consejo de la FPU los días 24 y 25 de mayo de 2011.

- 1036.** La Fiscalía de los distritos de Centralnogorodskoi y Dzerzhinsky, en la ciudad de Krivoy Rog, llevó a cabo una inspección sorpresa de las actividades de las organizaciones municipales de trabajadores de los sectores de la construcción y la atención de salud, de entidades públicas, etc.
- 1037.** El 4 de julio de 2011, el presidente de la FPU recibió una carta de la Fiscalía de Kiev en la que se le exigía que presentara, con carácter urgente, copias de todo documento relativo a la emisión, distribución y adquisición de certificados de visita a estaciones terapéuticas entre 2008 y 2011 entre los miembros de la FPU, los comités sindicales y los empleados de empresas, instituciones y organizaciones establecidas por la FPU.
- 1038.** De acuerdo con la organización querellante, las autoridades intentan embargar bienes del sindicato a través de los tribunales. Por ejemplo, las Fiscalías de las regiones de Chernihiv, Cherkassy y Chernivtsi, y de las ciudades de Irpin y Nova Kakhovka pidieron a los tribunales económicos que invalidaran los certificados estatales de propiedad de varios bienes inmuebles de las sociedades anónimas «Ukrproftour» y «Ukrprofzdravnitsa», y que transfirieran la propiedad al Fondo Estatal de Propiedad de Ucrania. Se designaron los siguientes bienes inmuebles con ese fin: sanatorios «Dubki», «Zvezda», «Ukraina», «Estación terapéutica infantil Shchors», el complejo sanitario turístico «Pridneprovsky», el internado «Bukovyna» y el hotel turístico «Nova Kakhovka».
- 1039.** La organización querellante también alega que se ha intimidado a dirigentes sindicales. Al respecto, la organización querellante afirma que el 8 de junio de 2011, luego de que la Fiscalía interviniera de forma ilegal en asuntos internos de la FPU, ésta última llevó a cabo un piquete de huelga frente a la Fiscalía General. Durante el piquete, la presidenta del Sindicato de Trabajadores de la Industria Alimentaria y de Procesamiento de Alimentos de la región de Kiev, la Sra. Galina Karnatova, se dirigió a los presentes y acusó a las autoridades de violar la Ley sobre los Sindicatos. Acto seguido, fue perseguida por la Fiscalía. El 20 de junio de 2011, la Sra. Karnatova fue convocada a la Fiscalía para que diera explicaciones acerca de las circunstancias en torno a la investigación sobre las actividades de la FPU. Posteriormente, se le pidió que presentara información sobre la estructura de la organización sindical regional. Asimismo, la organización que preside recibió una solicitud para que presentara información sobre sus actividades internas, la lista de sus entidades comerciales, así como de las entidades jurídicas que estuvieran atrasadas en el pago de salarios y las medidas que la presidenta había adoptado para garantizar que se efectuaran los pagos. La FPU alega que la Sra. Karnatova está bajo presión psicológica, puesto que constantemente se la convoca a interrogatorios. Por otra parte, la Sra. Ludmila Maximenko, presidenta del Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica y de la Energía de la región de Kiev, expresó su indignación ante el trato del que era objeto la Sra. Karnatova y a raíz de ello la Fiscalía emprendió una investigación del sindicato que preside la Sra. Maximenko.
- 1040.** La organización querellante alega, asimismo, que se lleva a cabo una campaña a gran escala cuyo objetivo es desacreditar a la FPU como propietaria y gestora legítima de sus bienes. La FPU cursó peticiones ante el tribunal de distrito de Kiev para que éste declarase que la información diseminada era falsa y perjudicial para la reputación empresarial de la FPU y para los sindicatos en general. No obstante, el tribunal consideró que carecía de jurisdicción y que correspondía a los tribunales económicos conocer de la cuestión. La FPU considera que estos casos son de índole civil y, por consiguiente, ha apelado la decisión del tribunal.
- 1041.** La organización querellante se refiere, asimismo, a casos en los que la supuesta injerencia en cuestiones sindicales se lleva a cabo con base en decisiones judiciales y alude, en particular, a las decisiones de junio y julio de 2011 adoptadas por el Tribunal de Distrito de Shevchenkivski, de Kiev, conforme a las cuales se declaraba ilegal la decisión de la

Comisión Estatutaria de la FPU de no incluir un candidato más en la lista de candidatos a la elección del presidente de la FPU. Además, el juez obligó a la FPU a adoptar una decisión respecto de la inclusión de dicho candidato en la lista de candidatos, sin tomar en consideración que el candidato no cumplía con los requisitos estatutarios necesarios para ejercer el cargo y no era miembro de una organización afiliada a la FPU, ni el hecho de que la FPU ya había elegido a su presidente.

- 1042.** En virtud de la segunda decisión del tribunal se invalidó la decisión de la 10.^a Conferencia Sindical de la Ciudad de Kiev, celebrada el 17 de diciembre de 2010, y se rehabilitó en el cargo de presidente a un candidato que no obtuvo la mayoría de votos. Mediante esa decisión, el juez sustituyó el procedimiento estatutario del sindicato por decisión propia, destituyendo al presidente debidamente electo.

B. Respuesta del Gobierno

- 1043.** Por comunicaciones de fecha 16 de septiembre y 3 de octubre de 2011, el Gobierno informa que la Fiscalía ha examinado los alegatos de la FPU. El Gobierno señala que los sindicatos tienen derechos y obligaciones. Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley sobre los Sindicatos, éstos deben respetar la Constitución y la legislación nacionales.
- 1044.** El Gobierno señala que la Fiscalía está efectuando inspecciones para verificar la legalidad del uso de los bienes del Estado en manos de la FPU y de entidades establecidas por la misma. Las inspecciones han revelado varias infracciones a la ley. Se han promovido varios procesos con miras a defender los intereses del Estado y que los responsables de infracciones respondan por sus actos. El Gobierno señala, asimismo, que las cuestiones examinadas por la Fiscalía están pendientes ante los tribunales.
- 1045.** El Gobierno subraya que está prohibida la injerencia en las actividades sindicales legítimas y que, al llevar a cabo las inspecciones, los fiscales se guían exclusivamente por los procedimientos establecidos en las leyes cuyo fin es enjuiciar a quienes las infrinjan. En virtud de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley sobre la Fiscalía, el fiscal tiene derecho a consultar los documentos y materiales necesarios para las inspecciones, incluidos secretos comerciales u otra información confidencial. Asimismo, la ley faculta a los fiscales para exigir, por escrito, la remisión de cualquier decisión, orden e instrucción, para convocar a funcionarios o civiles, y para pedirles que presten testimonio, verbalmente o por escrito, sobre cuestiones relacionadas con infracciones de las leyes. En virtud del artículo 8 de la ley en cuestión, las solicitudes legítimas de un fiscal son vinculantes para todos y deben cumplirse en el período especificado por la ley o por el fiscal.
- 1046.** El Gobierno indica que, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 67 de la Constitución de Ucrania, toda persona está obligada a pagar los impuestos y los cargos sociales establecidos en la ley. El Código Tributario rige las relaciones en torno a la recaudación de impuestos y cargos e incluye una lista exhaustiva de los impuestos y cargos recaudados en Ucrania, los procedimientos para su gestión, las personas sujetas al pago de impuestos y cargos, la competencia de las autoridades fiscales y la responsabilidad por violaciones de la ley. Conforme al párrafo 1 del artículo 4 del Código, la legislación tributaria está basada en el principio de igualdad de los contribuyentes, ya sean personas u organizaciones. En los párrafos 1 y 2 del artículo 56 del Código se establece que las decisiones de la autoridad fiscal pueden impugnarse por recurso administrativo o judicial.
- 1047.** El Gobierno señala que la situación descrita por la FPU emana del estatus jurídico incierto de una parte de los bienes que posee la FPU. El Gobierno explica que la parte principal de los bienes que posee actualmente la FPU solían ser propiedad de todos los sindicatos de la antigua Unión Soviética en Ucrania. El Gobierno señala que el estatus jurídico de esos bienes es incierto. A la luz de la orden núm. 3943-XII que el Consejo Supremo pronunció

el 4 de febrero de 1994, relativa a los bienes de todas las asociaciones públicas sindicales de la antigua Unión Soviética, los bienes en cuestión serán considerados propiedad del Estado hasta el momento en que la legislación defina a los propietarios legítimos. Por consiguiente, para proteger los intereses del Estado en lo referente a los bienes que posee la FPU y habida cuenta de los intentos de expropiación de los sindicatos, se introdujo una ley por la que se imponía una moratoria para las tentativas de expropiación de los bienes. La moratoria concluyó el 1.º de enero de 2008. El Gobierno subraya que la intención de esta medida no fue privar a la FPU de los bienes que sufragó por cuenta propia o adquirió por otros medios legítimos, sino que atañe únicamente a los bienes en posesión de la FPU que son objeto de controversia. Por tal motivo, todas las cuestiones controvertidas relativas a los bienes en cuestión han sido sometidas a consideración de distintas instancias judiciales.

- 1048.** El Gobierno concluye haciendo hincapié en que la legislación protege los derechos de los sindicatos, con inclusión de sus derechos de propiedad. Se prohíbe la injerencia de las autoridades estatales en las actividades de los sindicatos. Conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley sobre los Sindicatos, éstos y sus federaciones funcionan de forma independiente de las autoridades estatales, la administración local, los empleadores, otras asociaciones públicas o partidos políticos. En virtud del artículo 34 de dicha ley, los sindicatos y sus federaciones podrán ser propietarios de los recursos y bienes necesarios para desempeñar sus actividades. Las autoridades estatales y las administraciones locales no llevan a cabo una supervisión financiera de los bienes propiedad de los sindicatos y sus federaciones. Únicamente podrá despojarse a los sindicatos de los bienes de los que son propietarios o negárseles el uso de bienes que les hayan sido encomendados por decisión de un tribunal y con base en motivos establecidos en la legislación. Con base en el artículo 46 de la ley, todo funcionario o persona que infrinja las disposiciones de la ley y cuyas acciones obstruyan las actividades sindicales deberá asumir su responsabilidad disciplinaria, administrativa y penal, conforme a la legislación pertinente.

C. Conclusiones del Comité

- 1049.** *El Comité toma nota de que la organización querellante alega que tanto autoridades como empleados estatales se han injerido en sus asuntos y actividades internos.*
- 1050.** *El Comité toma nota, asimismo, de que la primera serie de alegatos de la FPU se refiere al Código Tributario, adoptado recientemente. De acuerdo con la organización querellante, en el Código figuran varias disposiciones por las que se autoriza a las autoridades fiscales a intervenir en las actividades de los sindicatos. El Comité toma nota de que la organización querellante se refiere a los siguientes artículos que, en opinión de la misma, dan pie a que las autoridades fiscales intervengan en asuntos internos del sindicato: artículo 20.1.6, en el que se estipula que las autoridades tributarias tienen derecho a exigir certificados y copias de documentos relativos a las actividades financieras y económicas de todos los contribuyentes, incluidos los sindicatos; y el artículo 157.14, por el que se otorgan facultades al órgano central de la Administración Tributaria Estatal para decidir si habrá de excluir a las organizaciones sin fines de lucro del Registro de Organizaciones e Instituciones sin Fines de Lucro. De acuerdo con la FPU, ello significa que para confirmar su condición de organizaciones sin fines de lucro, los sindicatos deben permitir a las autoridades tributarias realizar investigaciones sobre la utilización de sus fondos.*
- 1051.** *El Comité toma nota de los alegatos de la FPU relativos al decreto núm. 1233 de 27 de diciembre de 2010, «Sobre la aprobación de la orden de tratamiento de los impuestos y las cuotas no satisfechos por una empresa en el presupuesto en relación con la percepción de prestaciones fiscales», con base en el cual las autoridades tributarias exigen a las organizaciones sindicales que presenten informes cada tres, seis, nueve y 12 meses, en los*

que los sindicatos deben declarar la cuantía total de fondos recibidos de los afiliados sindicales, las empresas, las instituciones y las organizaciones, destinados a actividades culturales, deportivas y recreativas, todo apoyo financiero, donativos e ingresos pasivos, así como el valor de los bienes y los servicios que las organizaciones sindicales de base reciban de un empleador en virtud de un convenio colectivo, como lo serían los fondos exentos de impuestos. No obstante, el Comité entiende que el decreto es aplicable a las entidades comerciales (empresas) y a las actividades empresariales de organizaciones no comerciales.

- 1052.** El Comité toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno, según la cual en la legislación ucraniana en vigor se prohíbe la injerencia en asuntos y actividades internos de los sindicatos y se establece la responsabilidad penal y administrativa en los casos de violación. El Comité toma nota de que, de acuerdo con el Gobierno, el Código Tributario rige las relaciones en torno a la recaudación de impuestos y cargos e incluye una lista exhaustiva de los impuestos y cargos recaudados en Ucrania, los procedimientos para su gestión, las personas sujetas al pago de impuestos y cargos, la competencia de las autoridades fiscales y la responsabilidad por violaciones de la ley. Conforme al párrafo 1 del artículo 4 del Código, la legislación tributaria está basada en el principio de igualdad de los contribuyentes, ya sean personas u organizaciones. En los párrafos 1 y 2 del artículo 56 del Código se establece que las decisiones de la autoridad fiscal pueden impugnarse por recurso administrativo o judicial.
- 1053.** El Comité recuerda que las cuestiones relativas a la legislación tributaria general no son de su competencia, a menos que dicha legislación sea utilizada en la práctica para interferir en actividades sindicales. El Comité toma nota de que los alegatos de la organización querellante son de índole general, a excepción del alegato según el cual las Administraciones Tributarias Estatales de las regiones de Khmelnytsky y Donetsk interpusieron una acción judicial contra algunas organizaciones sindicales de base y solicitaron la anulación de su personalidad jurídica. No obstante, el Comité observa que de acuerdo con la propia FPU, esta medida se debió a que las organizaciones no presentaron una declaración del impuesto sobre la renta ni informes financieros.
- 1054.** En cuanto a los intentos de embargar los bienes de la FPU y las múltiples investigaciones de que han sido objeto su patrimonio y el de sus afiliados, tal como se refiere en la queja, el Comité observa que según el Gobierno la situación descrita por la FPU se debe al estatus jurídico incierto de parte de los bienes que se encuentran en su posesión. Explica que el grueso de los bienes que tiene la FPU perteneció en su momento a todos los sindicatos de la antigua Unión Soviética activos en Ucrania. El Gobierno destaca que a la luz de la orden núm. 3943-XII del Consejo Supremo, de 4 de febrero de 1994, relativa a los bienes de todas las asociaciones públicas sindicales de la antigua Unión Soviética, los bienes en cuestión se consideran propiedad del Estado hasta el momento en que la legislación permita definir a los propietarios legítimos. A fin de proteger los intereses del Estado por lo que respecta a los bienes que se encuentran en posesión de la FPU y en vista de los intentos llevados a cabo por los sindicatos de expropiar esos bienes, se ha introducido una ley por la que se establece una moratoria sobre los intentos de expropiación. El período de moratoria concluyó el 1.º de enero de 2008. El Gobierno subraya que la intención de esta medida no fue privar a la FPU de los bienes que sufragó por cuenta propia o adquirió por otros medios legítimos, sino que afectaba únicamente a los bienes en posesión de la FPU objeto de controversia. Por tal motivo, todas las cuestiones controvertidas relacionadas con los bienes en cuestión están siendo examinadas por varias instancias judiciales.
- 1055.** El Comité entiende que la FPU no sólo desempeña funciones de protección de los derechos sociales, sino que también presta ciertos servicios sociales a sus miembros mediante sus centros recreativos y sus sanatorios. El Comité entiende asimismo que bajo

el régimen comunista los sindicatos acumularon un gran patrimonio porque sus funciones iban mucho más allá de las actividades típicas que desarrollaban las organizaciones de trabajadores en defensa de los intereses de sus miembros. Al Comité le parece que las cuestiones que plantea la organización querellante tienen que ver sobre todo con las casas de descanso, las estaciones terapéuticas y los sanatorios y otras empresas lucrativas. El Comité deduce de la respuesta del Gobierno que la idea no era despojar a la FPU de todos sus bienes, o de los que hubiera adquirido o comprado legalmente, sino resolver la controversia sobre los bienes que en su momento pertenecieron a los sindicatos de la antigua Unión Soviética y que en la actualidad se encuentran en posesión de la FPU.

1056. *Al examinar el caso, el Comité es plenamente consciente de la gran complejidad que revisten las cuestiones que se plantean. Dicha complejidad se debe a varios factores: la diversidad y la procedencia de los recursos de los sindicatos ucranianos de la antigua Unión Soviética (ayudas públicas y aportaciones de miembros), la naturaleza de las funciones que se les adjudicaron, el tiempo transcurrido desde la desaparición oficial de los sindicatos ucranianos de la antigua Unión Soviética y la cuestión de la titularidad de sus bienes. El Comité entiende que, según lo dispuesto en varios instrumentos normativos, los bienes de los sindicatos de la antigua Unión Soviética activos en el territorio de Ucrania pertenecerían al Estado hasta que la legislación permitiera definir a los propietarios legítimos. A fin de proteger los intereses del Estado en relación con esos bienes, se introdujo una ley por la que se imponía una moratoria sobre los intentos de expropiación o enajenación de esos bienes. El Comité entiende que en los últimos años el Estado ha intentado realizar un inventario de esos bienes. En opinión del Comité, la intervención del Estado, en este caso, con respecto a la devolución del patrimonio sindical, no tiene por qué ser incompatible con los principios de libertad sindical. Si bien observa que hay casos relativos a la cuestión de los bienes pendientes en los tribunales, el Comité estima que la mejor manera de resolver esta cuestión es mediante un acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos interesados. Dadas las circunstancias, el Comité invita al Gobierno a entablar un proceso de consultas con las organizaciones sindicales interesadas para resolver la cuestión de la adjudicación de los bienes. Solicita al Gobierno que facilite información sobre la evolución de la situación y, en particular, sobre los acuerdos alcanzados a este respecto.*

1057. *El Comité también observa que al menos las presuntas injerencias de las autoridades en las actividades de la FPU y sus afiliados que se enuncian a continuación no parecen tener que ver con la cuestión de los bienes: las averiguaciones sobre las cuotas sindicales pagadas a las organizaciones estructurales del Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Ucrania; las averiguaciones sobre el ingreso y la utilización de las cuotas sindicales que los estudiantes abonaron al comité sindical de la escuela técnica núm. 11 del distrito de Nadvirnya en la región de Ivano-Frankivsk; la instrucción dada por la Fiscalía General el 23 de mayo de 2011 a la FPU de no examinar determinadas cuestiones en la reunión de su presidium el 24 de mayo de 2011; y la petición que la Fiscalía del distrito de Bagliysky de la ciudad de Dneprodzerzhynsk en la región de Dnepropetrovsk dirigió al presidente del comité sindical de «Dnepr AZOT» para que presentara copias formalizadas ante notario de los estatutos del comité sindical, la lista del personal y las decisiones adoptadas en las reuniones sindicales celebradas entre 2010 y 2011. El Comité solicita al Gobierno que formule observaciones al respecto. El Comité también solicita al Gobierno que formule observaciones sobre dos decisiones adoptadas por el Tribunal de Distrito de Shevchenkivski de Kiev (en la primera, el tribunal declaró ilegal la decisión de la Comisión Estatutaria de la FPU de no incluir un candidato más en la lista de candidatos para la elección del presidente de la FPU y obligó a la organización a adoptar una decisión respecto de la inclusión de dicho candidato en la lista; en la segunda decisión, el tribunal invalidó la decisión de la 10.^a Conferencia Sindical de la Ciudad de Kiev, celebrada el 17 de diciembre de 2010, y rehabilitó en el cargo de presidente al candidato que no obtuvo la mayoría de votos), las cuales, según la*

información facilitada por la organización querellante, parecen interferir con el derecho de los sindicatos a elegir a sus representantes con plena libertad.

- 1058.** *El Comité toma nota de que, según la FPU, el Sindicato Unido de Empleados del Transporte Marítimo se creó por iniciativa y con la participación del Vicepresidente de la Agencia Nacional de Transporte Marítimo y Fluvial de Ucrania y de empleadores de empresas de transporte marítimo, y que algunos de los trabajadores a los que se les pidió que votaran a favor de la creación del sindicato pertenecían a un sindicato afiliado a la FPU. El Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado información alguna al respecto. Recuerda que la intervención de un empleador para favorecer la creación de un sindicato paralelo constituye un acto de injerencia en el funcionamiento de la asociación de trabajadores prohibido en virtud del artículo 2 del Convenio núm. 98. El Comité solicita al Gobierno que ponga en marcha una investigación independiente sobre esta afirmación y que facilite información sobre sus resultados.*

Recomendaciones del Comité

- 1059.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité invita al Gobierno a entablar un proceso de consultas con las organizaciones sindicales interesadas para resolver la cuestión de la adjudicación de los bienes y le pide que facilite información sobre la evolución de la situación y, en particular, sobre los acuerdos alcanzados a este respecto;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que formule observaciones sobre los demás casos de supuesta injerencia en los asuntos sindicales de la FPU y sus afiliados y sobre las dos decisiones de 2011 del Tribunal de Distrito de Shevchenkivski de Kiev, y*
 - c) el Comité pide al Gobierno que inicie una investigación independiente sobre la afirmación de que el Sindicato Unido de Empleados del Transporte Marítimo fue creado por obra o iniciativa de empleadores y que facilite información en cuanto a los resultados.*

CASO NÚM. 2727

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

**Queja contra el Gobierno de la República
Bolivariana de Venezuela
presentada por
la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)**

Alegatos: la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) alega el asesinato de dirigentes sindicales y sindicalistas en el sector de la construcción, el procesamiento penal de sindicalistas, el despido de trabajadores por lucha de huelga y negativa de la autoridad pública a negociar colectivamente en varios sectores

- 1060.** 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 1166 a 1190, aprobado por el Consejo de Administración en su 311.ª reunión (junio de 2011)].
- 1061.** El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicación de fecha 18 de octubre de 2011.
- 1062.** La República Bolivariana de Venezuela 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

- 1063.** En su anterior examen del caso en junio de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones pendientes [véase 360.º informe, párrafo 1190]:
- a) el Comité expresa su grave preocupación por los graves alegatos sobre asesinatos de trabajadores y dirigentes sindicales, que deplora profundamente;
 - b) en cuanto a los alegatos relativos al asesinato de tres dirigentes de la Unión Bolivariana de Trabajadores de la Industria de la Construcción en El Tigre (Sres. Wilfredo Rafael Hernández Avile, secretario general, Jesús Argenis Guevara, secretario de organización, Jesús Alberto Hernández, secretario de cultura y deportes) y de dos delegados sindicales en el sector de Los Anaucos en junio de 2009 (Sres. Felipe Alejandro Matar Iriarte y Reinaldo José Hernández Berroteran), el Comité espera firmemente que un futuro próximo se dictarán sentencias judiciales contra los autores materiales, los autores intelectuales y los cómplices. El Comité pide nuevamente al Gobierno que le informe al respecto;
 - c) en cuanto a los alegatos relativos al inicio de acciones penales y la detención por parte de la Fiscalía de seis trabajadores de la empresa PDVSA debido a que en el marco de una protesta en reclamo de sus derechos laborales paralizaron las actividades de la empresa, el Comité pide al Gobierno o a las autoridades competentes que tomen las medidas necesarias para que se dejen sin efecto dichas acciones penales, y que los dirigentes sindicales sean puestos en libertad sin demora. El Comité pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 139 de la Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios a efectos de que no se aplique a los servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término y de que

en ningún caso se impongan sanciones penales en casos de huelga pacífica. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto. El Comité señala una vez más el aspecto legislativo de este caso a la atención de la Comisión de Expertos;

- d) el Comité lamenta que por tercera vez consecutiva la organización querellante no haya enviado las informaciones adicionales solicitadas en sus anteriores conclusiones y recomendaciones y le advierte que si no lo hace antes del próximo examen del caso no estará en condiciones de examinar los alegatos en cuestión. El Comité reproduce a continuación dichas recomendaciones:
 - en cuanto a los alegatos relativos al asesinato por medio de sicarios de más de 200 trabajadores y dirigentes del sector de la construcción, el Comité pide a la organización sindical que sin demora proporcione al Gobierno una lista de dichos asesinatos y de las circunstancias de los mismos a fin de que el Gobierno pueda llevar a cabo sin demora las investigaciones correspondientes;
 - en cuanto a los alegatos relativos a la criminalización de la protesta, la apertura de procesos judiciales en varias empresas del sector del petróleo, del gas y de la siderurgia y el despido de dirigentes con motivo de dichas protestas (según la CTV se han abierto procesos judiciales a 27 trabajadores en el holding estatal PDVSA, a 25 trabajadores en la siderúrgica del Orinoco «Alfredo Maneiro» por protestar en defensa de derechos laborales y se ha despedido a diez delegados sindicales en la refinería de El Palito, después de que 600 trabajadores decidieran suspender sus labores debido al incumplimiento de compromisos previstos en el contrato colectivo; según la CTV los trabajadores de las empresas de Gas PetroPiar y Gas Comunal también se vieron afectados), el Comité pide nuevamente a la organización querellante que envíe el texto de las acusaciones de que habrían sido objeto estos sindicalistas;
 - en cuanto a la imputación penal de 110 trabajadores ante los tribunales por sus reivindicaciones, el Comité pide nuevamente a la organización querellante que envíe información suplementaria sobre estos alegatos, en concreto, los nombres de los imputados, y especificación de las actividades que hayan desarrollado, a fin de que el Gobierno pueda enviar sus observaciones al respecto;
 - el Comité invita nuevamente a la organización querellante a que indique si en los procesos de negociación colectiva mencionados por el Gobierno se han respetado los derechos de negociación colectiva de sus organizaciones afiliadas, y
- e) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Nueva respuesta del Gobierno

1064. En su comunicación de 18 de octubre de 2011, el Gobierno manifiesta como punto previo una vez más su desacuerdo por la calificación del caso núm. 2727 como extremadamente grave y urgente en virtud de la constante falta de información que ha sido requerida reiteradamente a la organización querellante, sin haber obtenido el Comité respuesta alguna. En este sentido, el Gobierno solicita se verifique el requerimiento a la organización querellante y se cumpla lo dispuesto en el literal d) del párrafo 1190 del informe núm. 360, en el cual el Comité luego de haber solicitado durante tres oportunidades consecutivas información a los querellantes sin obtener respuesta alguna, advirtió que de no recibir dicha información antes del próximo examen de este caso, es decir en la reunión del Comité de Libertad Sindical de los días 3 y 4 de noviembre de 2011, no examinaría los alegatos; por lo que se solicita expresamente al Comité de Libertad Sindical que de no haber recibido la información requerida a la organización querellante se pronuncie al respecto y no prosiga con el examen de los referidos alegatos y dé por concluido el examen sobre el particular. El Gobierno indica que realiza esta solicitud a los fines de que el Comité de Libertad Sindical mantenga uniformidad, coherencia y transparencia en sus consideraciones respecto a todos los casos pendientes contra el Gobierno. El Gobierno llama la atención del Comité de Libertad Sindical a los

finés de que aquellos casos y aquellos alegatos que no cuenten con la debida sustentación necesaria para su objetivo e imparcial estudio, sean rechazados y cerrados; por cuanto no pueden ser admitidas acusaciones vagas e imprecisas que lejos de buscar la solución a controversias entre las partes y de estar apegados a la razón de ser de este Comité, causan demoras en los procedimientos e inducen a juicios infundados contra el Gobierno.

- 1065.** En cuanto al punto en el cual «el Comité expresa su grave preocupación por los graves alegatos sobre asesinatos de trabajadores y dirigentes sindicales, que deplora profundamente», el Gobierno ha manifestado en diversas oportunidades su lamento ante la muerte de trabajadores, dirigentes sindicales y de cualquier persona del país. El Gobierno, las instituciones y organismos competentes han actuado con total diligencia y celeridad para el esclarecimiento de estos hechos y se ha cumplido cabalmente con la obligación de informar al Comité sobre los avances de los casos y los detalles de las investigaciones desarrolladas por el Ministerio Público, manifestando la voluntad permanente para proporcionar toda la información requerida por este órgano de control de la OIT.
- 1066.** En relación a los hechos de los tres dirigentes de la Unión Bolivariana de Trabajadores de la Industria de la Construcción en El Tigre (Sres. Wilfredo Rafael Hernández Avile, Jesús Argenis Guevara y Jesús Alberto Hernández), el Gobierno señala que según información de la Fiscalía General de la República, en fecha 5 de octubre de 2010, el Juzgado Tercero de Primera Instancia en Funciones de Control del Circuito Judicial Penal del estado Anzoátegui, extensión El Tigre, decretó el sobreseimiento de la causa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 318, numeral 3, en concordancia con el artículo 48, numeral 1, ambos del Código Orgánico Procesal Penal; por lo que en el Ministerio Público no cursa investigación ni causa abierta sobre estos hechos, teniendo en cuenta lo que se había informado en su anterior respuesta contenida, a tenor de la cual se explicó que el sobreseimiento fue en razón de haber operado la extinción de la acción, penal por la muerte del imputado.
- 1067.** En cuanto a los alegatos relativos al inicio de acciones penales y la detención por parte de la Fiscalía de seis trabajadores de la empresa PDVSA debido a que en el marco de una protesta paralizaron las actividades de la empresa, el Gobierno nuevamente llama respetuosamente la atención del Comité de Libertad Sindical sobre estos requerimientos y solicita expresamente sean analizadas con total objetividad las informaciones aportadas. El Gobierno no puede atender a una solicitud del Comité en relación a «dejar sin efecto» medidas y procedimientos judiciales, seguidos con total apego a la normativa interna en la materia y con amplio y estricto cumplimiento al debido proceso y demás principios. El Gobierno añade que el Comité de Libertad Sindical carece de competencia alguna para solicitar el cese de medidas legales y la terminación de procedimientos judiciales por la comisión de hechos contenidos y sancionados en la legislación y para los cuales están establecidos los procesos legales correspondientes. Con estas recomendaciones, el Comité está requiriendo al Gobierno nacional no acatar la normativa interna y no cumplir los procedimientos establecidos para la aplicación de sanciones por la comisión de delitos tipificados, lo que conllevaría a una situación de impunidad. El Gobierno y los organismos correspondientes de los poderes del Estado venezolano son respetuosos y cumplidores de los principios constitucionales y de la legislación nacional, así como, tienen plena vigencia en el Estado, los principios de separación y autonomía de los poderes públicos; por lo que el Gobierno no acatará recomendaciones que carecen del debido sustento y la competencia por parte del Comité y que van en contra de los principios constitucionales y de la normativa que rige el Estado. Por otro lado, el Comité también solicita al Gobierno la modificación del artículo 139 de la Ley para la Defensa de las Personas en el acceso a los Bienes y Servicios. Se informa al Comité que esta ley fue ampliamente debatida, consultada y adoptada en el marco de la Asamblea Nacional venezolana, es decir, por el Poder Legislativo nacional y fue adoptada para defender, proteger y salvaguardar los derechos e intereses en el acceso de las personas a los bienes y servicios para la

satisfacción de sus necesidades. El referido artículo se refiere a las sanciones para las personas que impidan la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de los bienes de primera necesidad para la población.

1068. Sobre este particular, el Gobierno señala que se ve en la exhausta necesidad una vez más de explicar al Comité que todas las actividades relacionadas con el proceso de producción, distribución y comercialización del gas, constituye en la República Bolivariana de Venezuela un servicio esencial y de primera necesidad para la población y a los fines de que el Comité comprenda y tome nota de la necesidad y primacía de este servicio en el país, se aporta la siguiente información:

- Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de la República Bolivariana de Venezuela, en el año 2011, existen aproximadamente 5.855.547 familias en Venezuela. De ellas, 5.094.326 familias utilizan el gas licuado de petróleo (GLP) y 761.221 familias utilizan otras fuentes de energía.
- Actualmente, el 87 por ciento de la población venezolana requiere para la cocción de los alimentos y demás usos, el gas licuado de petróleo (GLP), el cual es considerado en el país un servicio público esencial y de interés público y social.
- Diariamente se distribuyen más de 150.000 unidades cilíndricas de gas en el país. Con la paralización de un solo día en la distribución de gas, se dejarían de beneficiar a más de 93.000 familias venezolanas.
- Además de ser utilizado para la cocción de alimentos, el gas licuado de petróleo se utiliza en Venezuela para los sistemas de calefacción, sistemas de refrigeración, entre otros.
- Además de los hogares venezolanos, los centros educativos en el país utilizan el gas licuado de petróleo para la cocción de alimentos.
- Asimismo, centros asistenciales como hospitales, clínicas, centros de salud, utilizan el gas licuado de petróleo para la cocción de alimentos, sistemas de calefacción y refrigeración y como combustible para calderas generando vapor, para la esterilización de instrumentos quirúrgicos.
- También el gas licuado de petróleo es distribuido y utilizado en el país por el sector comercial e industrial, por panaderías, restaurantes, refinerías, petroquímicas, entre otros.
- La recolección, almacenamiento y utilización tanto del gas natural, como el gas que se produce asociado con el petróleo u otros fósiles, el procesamiento, industrialización, transporte, distribución, comercio interior y exterior de dichos gases, se rigen por la Ley Orgánica de Hidrocarburos Gaseosos, publicada en la *Gaceta Oficial* núm. 36793 de la República Bolivariana de Venezuela de 23 de septiembre de 1999.

1069. Esta ley en su artículo 4 estipula que «Las actividades a las cuales se refiere esta Ley, así como las obras que su manejo requiera, se declaran de utilidad pública»; y el artículo 5 señala que «Las actividades relacionadas directa o indirectamente con el transporte y distribución de gases de hidrocarburos destinados al consumo colectivo, constituyen un servicio público».

1070. Asimismo, la Ley que Reserva al Estado la Explotación del Mercado Interno de los Productos Derivados de Hidrocarburos, declara como actividad de utilidad pública y por razones de conveniencia nacional, la explotación del mercado interno de los siguientes

productos derivados de hidrocarburos; combustibles, gases de petróleo licuado, entre otros y estipula además, que el servicio de interés público reservado al Estado por dicha ley comprende las actividades de importación, de transportación, suministro, almacenamiento, distribución y expendios de los mencionados productos en el territorio nacional. Asimismo, declara al gas de petróleo licuado como artículo de primera necesidad. Es así, como el gas licuado de petróleo constituye en el país un servicio público, esencial y de primera necesidad ya que la interrupción o paralización de las actividades relacionadas al proceso de producción, distribución y comercialización del gas afectarían a la gran mayoría de hogares venezolanos, así como a centros educativos, centros asistenciales, al sector comercial e industrial. Es por ello, que el Estado venezolano no permite ni permitirá acciones u omisiones que afecten la producción o distribución del gas, ya con ello se atentaría y se vulneraría el derecho a la alimentación, a la salud y a la vida de su población.

- 1071.** El Gobierno espera que el Comité tome debida nota de toda esta información y no realice señalamientos o requerimientos que atentan contra los principios del Estado y contra la normativa interna.
- 1072.** Por último, el Gobierno se ve forzado una vez más a recordarle al Comité de Libertad Sindical lo que establece el numeral 1 del artículo 8 del Convenio núm. 87, el cual observa y respeta a cabalidad: Artículo 8: 1. «Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad».

C. Conclusiones del Comité

- 1073.** *En cuanto a la recomendación a) del anterior examen del caso y al punto previo del Gobierno en su respuesta expresando su desacuerdo con la decisión del Comité de calificar el presente caso como extremadamente grave y urgente en virtud de la constante falta de información requerida reiteradamente a la organización querellante, el Comité desea señalar que en sus recomendaciones b) y c) de su anterior examen del caso el Comité se refiere a cuestiones relativas al asesinato de tres dirigentes sindicales y de dos delegados sindicales y al inicio de acciones penales y la detención de seis trabajadores del sector del petróleo por la paralización de las actividades de la empresa estatal PDVSA. A este respecto, el Comité desea señalar que la consideración de un caso como extremadamente grave y urgente es decidida por el Comité a la vista del grado de gravedad de las cuestiones planteadas y de las informaciones del Gobierno. El Comité desea subrayar que el asesinato de dirigentes sindicales reviste siempre en el seno de la OIT carácter grave y que en sus reglas de procedimiento (véase regla 55) se establece expresamente que entre los casos urgentes se clasifican «los casos en que se trate de la vida o de la libertad de personas...».*
- 1074.** *En cuanto a la recomendación b) del anterior examen del caso precisamente sobre el asesinato de tres dirigentes sindicales y de dos delegados sindicales, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales: 1) en cuanto al punto en el cual «el Comité expresa su grave preocupación por los graves alegatos sobre asesinatos de trabajadores y dirigentes sindicales, que deplora profundamente», el Gobierno, las instituciones y organismos competentes han actuado con total diligencia y celeridad para el esclarecimiento de estos hechos y se ha cumplido cabalmente con la obligación de informar al Comité sobre los avances de los casos y los detalles de las investigaciones desarrolladas por el Ministerio Público, manifestando la voluntad permanente para proporcionar toda la información requerida; 2) en relación con los hechos (asesinatos) de los tres dirigentes de la Unión Bolivariana de Trabajadores de la Industria de la Construcción en El Tigre (Sres. Wilfredo Rafael Hernández Avile, Jesús Argenis Guevara y Jesús Alberto Hernández), según información de la Fiscalía General de la República, en*

fecha 5 de octubre de 2010, el Juzgado Tercero de Primera Instancia en Funciones de Control del Circuito Judicial Penal del estado Anzoátegui, extensión El Tigre, decretó el sobreseimiento de la causa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 318, numeral 3, en concordancia con el artículo 48, numeral 1, ambos del Código Orgánico Procesal Penal; por lo que en el Ministerio Público no cursa investigación ni causa abierta sobre estos hechos, teniendo en cuenta lo que se había informado en su anterior respuesta contenida, donde se explicó que el sobreseimiento fue en razón de haber operado la extinción de la acción penal por la muerte del imputado.

1075. *El Comité desea recordar sus anteriores conclusiones sobre estos alegatos [véase 360.º informe, párrafos 1181 a 1185]:*

En cuanto a los alegatos relativos al asesinato de tres dirigentes de la Unión Bolivariana de Trabajadores de la Industria de la Construcción en El Tigre (Sres. Wilfredo Rafael Hernández Avile, secretario general, Jesús Argenis Guevara, secretario de organización, Jesús Alberto Hernández, secretario de cultura y deportes) y de dos delegados sindicales en el sector de Los Anaucos en junio de 2009 (Sres. Felipe Alejandro Matar Iriarte y Reinaldo José Hernández Berroteran), el Comité desea recordar que había pedido al Gobierno que se intensifiquen los procedimientos judiciales y las investigaciones de la Fiscalía con objeto de deslindar responsabilidades y de sancionar severamente a los autores materiales, a los autores intelectuales y a los cómplices. El Comité había pedido también al Gobierno que le informe de la evolución de los procedimientos y espera que darán resultados en un futuro próximo.

El Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que esta queja fue presentada en junio de 2009 y posteriormente fue notificada al Gobierno, el cual dio respuesta en el mes de octubre de ese mismo año, es decir, escasos meses después de interpuesta esta queja, en esa primera respuesta el Gobierno informó sobre las investigaciones que estaba desarrollando el Ministerio Público sobre estos casos, proporcionándose el nombre de las fiscalías correspondientes, así como las acciones realizadas por el Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas; posteriormente, en marzo y mayo de 2010 el Gobierno remitió nuevas respuestas a este caso, continuando así con su obligación de informar al Comité de los avances; en esas respuestas prosigue el Gobierno se puso en conocimiento al Comité el nombre de los ciudadanos indicados como presuntos responsables de los hechos denunciados, de las acusaciones presentadas por las fiscalías, los delitos imputados, los avances de los procedimientos y las audiencias realizadas.

El Comité toma nota de que más específicamente, el Gobierno señala que: 1) en relación con el homicidio de Wilfredo Rafael Hernández, Jesús Argenis Guevara y Jesús Alberto Hernández, suscitado el 24 de junio de 2009, en el estado Anzoátegui, la Fiscalía General de la República en fecha 25 de noviembre de 2009, solicitó el sobreseimiento de la causa, de conformidad con lo establecido en el ordinal 3 del artículo 318 del Código Orgánico Procesal Penal, en concordancia con el numeral 1 del artículo 48 ejusdem, en razón de haber operado la extinción de la acción penal por la muerte del imputado Pedro Guillermo Rondón, quien falleció durante la comisión de un delito común, y 2) en relación con la muerte de David Alexander Zambrano y Freddy Antonio Miranda Avendaño, en el sector de Los Anaucos, estado Miranda, la Fiscalía General de la República en fecha 17 de diciembre de 2009, presentó escrito de acusación por la comisión del delito de homicidio calificado y porte ilícito de arma de fuego, contra los ciudadanos Richard David Castillo y Jorge Mízael López, encontrándose actualmente desarrollándose el juicio correspondiente y estando la audiencia oral fijada para el día 13 de abril de 2011.

El Comité toma nota de que el Gobierno señala que no deja de sorprenderse por los señalamientos del Comité en relación a que el Gobierno debería actuar con «diligencia y celeridad para el esclarecimiento de los asesinatos...», «... que se intensifiquen los procedimientos judiciales y las investigaciones de la Fiscalía...» y que se debería «sancionar a los autores materiales, a los autores intelectuales y a los cómplices», ya que el Gobierno, las instituciones y organismos competentes actuaron diligentemente y con la mayor celeridad que estos casos ameritan, teniendo como único y mayor fin el esclarecimiento de los hechos, realizando las investigaciones respectivas y llevando a cabo los procedimientos judiciales contra los imputados, los cuales serán sancionados de acuerdo lo establece la legislación

nacional de comprobarse la comisión de los delitos y de ser así dictado por la autoridad respectiva. El Comité señala a la atención del Gobierno que el sentido de sus recomendaciones está orientado a una condena judicial de los autores de asesinatos de sindicalistas y que sólo recientemente el Gobierno ha informado de la audiencia oral prevista para el 13 de abril de 2011 en el proceso relativo al asesinato de dos sindicalistas.

El Comité espera firmemente que en un futuro próximo se dictarán sentencias judiciales contra los autores materiales, los autores intelectuales y los cómplices. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto.

1076. A este respecto, el Comité destaca que en relación con el asesinato de los dirigentes sindicales Sres. Wilfredo Rafael Hernández Avile, Jesús Argenis Guevara y Jesús Alberto Hernández, en sus anteriores conclusiones y recomendaciones (en la medida que el Gobierno había declarado que el autor de los asesinatos falleció durante la comisión de un delito común) pidió que se intensificaran los procedimientos judiciales y las investigaciones de la Fiscalía para sancionar a los autores intelectuales y cómplices (obviamente si los hubiere, lo cual precisa una investigación que el Comité desearía que las autoridades realizaran). El Comité urge al Gobierno a que impulse investigaciones para identificar y sancionar a todo eventual autor intelectual o cómplice del asesinato de estos dirigentes sindicales cuyo autor material según las investigaciones habría fallecido durante la comisión de un delito común.

1077. En cuanto al asesinato de los delegados sindicales, Sres. Felipe Alejandro Matas Iriarte y Reinaldo José Hernández Berroteran, el Comité había tomado nota en su anterior examen del caso que se había acusado de delito de homicidio cualificado y porte ilícito de arma de fuego a los Sres. Richard David Castillo y Jorge Mizael López, y que la audiencia oral había sido fijada por la autoridad judicial para el 13 de abril de 2011. El Comité lamenta que en su respuesta el Gobierno no facilite informaciones sobre la evolución de los procedimientos judiciales e investigaciones sobre el homicidio cualificado de los dos delegados sindicales mencionados y sobre si han sido detenidos los dos acusados y una vez más espera firmemente que las autoridades judiciales dictarán sentencia contra los autores materiales cuya culpabilidad sea constatada y en su caso contra los autores intelectuales y los cómplices. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

1078. En cuanto a la recomendación c) del anterior examen del caso, el Comité estima útil recordar el contenido de esta recomendación:

... en cuanto a los alegatos relativos al inicio de acciones penales y la detención por parte de la Fiscalía de seis trabajadores de la empresa PDVSA debido a que en el marco de una protesta en reclamo de sus derechos laborales paralizaron las actividades de la empresa, el Comité pide al Gobierno o a las autoridades competentes que tomen las medidas necesarias para que se dejen sin efecto dichas acciones penales, y que los dirigentes sindicales sean puestos en libertad sin demora. El Comité pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 139 de la Ley para la Defensa de las Personas a efectos de que no se aplique a los servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término y de que en ningún caso se impongan sanciones penales en casos de huelga pacífica. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto. El Comité señala el aspecto legislativo de este caso a la atención de la Comisión de Expertos.

1079. El Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) no puede atender a una solicitud del Comité en relación a «dejar sin efecto» medidas y procedimientos judiciales, seguidos con total apego a la normativa interna en la materia y con amplio y estricto cumplimiento al debido proceso y demás principios; 2) el Comité de Libertad Sindical carece de competencia alguna para solicitar el cese de medidas legales y la terminación de procedimientos judiciales por la comisión de hechos contenidos y sancionados en la legislación y para los cuales están establecidos los procesos legales correspondientes; 3) con estas recomendaciones, el Comité está requiriendo al Gobierno nacional no acatar

la normativa interna y no cumplir los procedimientos establecidos para la aplicación de sanciones por la comisión de delitos tipificados, lo que conllevaría a una situación de impunidad; 4) el Gobierno y los organismos correspondientes de los poderes del Estado venezolano son respetuosos y cumplidores de los principios constitucionales y de la legislación nacional, así como, tiene plena vigencia en el Estado, los principios de separación y autonomía de los poderes públicos; por ello, el Gobierno no acatará recomendaciones que carecen del debido sustento y la competencia por parte del Comité y que van en contra de los principios constitucionales y de la normativa que rige el Estado. El Comité formula sus conclusiones sobre estas cuestiones más adelante pero desde ahora desea subrayar que le corresponde examinar en virtud de su mandato la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con los Convenios núms. 87 y 98 y los principios de la libertad sindical y que es práctica habitual que en base a esos principios pide a los Gobiernos medidas para modificar la legislación o para el levantamiento de acciones penales.

- 1080.** *En cuanto a la recomendación del Comité solicitando la modificación del artículo 139 de la Ley para la Defensa de las Personas en el acceso a los Bienes y Servicios, el Gobierno declara que: 1) esta ley fue ampliamente debatida, consultada y adoptada en el marco de la Asamblea Nacional venezolana, es decir, por el Poder Legislativo nacional y fue adoptada para defender, proteger y salvaguardar los derechos e intereses en el acceso de las personas a los bienes y servicios para la satisfacción de sus necesidades; 2) el referido artículo se refiere a las sanciones para las personas que impidan la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de los bienes de primera necesidad para la población; 3) todas las actividades relacionadas con el proceso de producción, distribución y comercialización del gas, constituye en el país un servicio esencial y de primera necesidad para la población; millones de familias utilizan el gas licuado de petróleo (GLP) y 761.221 familias utilizan otras fuentes de energía; actualmente, el 87 por ciento de la población venezolana requiere para la cocción de los alimentos y demás usos, el gas licuado de petróleo (GLP), el cual es considerado en el país un servicio público esencial y de interés público y social; también se utiliza el GLP para los sistemas de calefacción, de refrigeración; asimismo centros educativos y asistenciales como hospitales, clínicas, centros de salud, utilizan el gas licuado de petróleo para la cocción de alimentos, sistemas de calefacción y refrigeración y como combustible para calderas generando vapor, para la esterilización de instrumentos quirúrgicos; es distribuido y utilizado también por el sector comercial e industrial, por panaderías, restaurantes, refinerías, petroquímicas, entre otros; por último, en virtud de la legislación el gas licuado de petróleo constituye en el país un servicio público, esencial y de primera necesidad ya que la interrupción o paralización de las actividades relacionadas al proceso de producción, distribución y comercialización del gas afectarían a la gran mayoría de hogares venezolanos, así como a centros educativos, centros asistenciales, al sector comercial e industrial; es por ello, que el Estado venezolano no permite ni permitirá acciones u omisiones que afecten la producción o distribución del gas, ya con ello se atentaría y se vulneraría el derecho a la alimentación, a la salud y a la vida de la población; 4) el Gobierno recuerda el numeral 1 del artículo 8 del Convenio núm. 87, el cual establece que: «Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad».*
- 1081.** *Sobre esta última declaración del Gobierno, el Comité desea señalar a la atención del Gobierno que el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio núm. 87 establece también «La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio».*

- 1082.** *El Comité desea destacar que PDVSA es la empresa (estatal) más importante del país y que sus actividades en el sector del petróleo se refieren no sólo al gas de petróleo licuado pero también cubren importantísimas actividades de prospección, refinamiento y de exportación de petróleo y derivados, es decir actividades productivas y comerciales cuya interrupción no pondrían en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población. Observando que la legislación a la que se refiere el Gobierno impone una prohibición total de la huelga en el sector del petróleo, el Comité recuerda que ha considerado en ocasiones anteriores que los sectores del petróleo y los de generación, transporte y distribución de combustibles no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 587]. Sin embargo, el Comité ha estimado también que pueden imponerse servicios mínimos en caso de huelga en los «servicios públicos de importancia trascendental» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 606] como el sector del petróleo en la República Bolivariana de Venezuela. El Comité señala en este sentido que en el sector del petróleo se puede imponer un servicio mínimo, de manera que las preocupaciones expresadas por el Gobierno en cuanto al suministro de gas licuado a centros educativos y médicos puedan superarse.*
- 1083.** *Por consiguiente, el Comité mantiene la recomendación formulada en el anterior examen del caso sobre la necesidad de modificar la legislación y señala nuevamente a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el aspecto legislativo de este caso. Por otra parte, en cuanto a la detención e inicio de acciones penales de seis trabajadores huelguistas de la empresa PDVSA, el Comité recuerda el principio de que las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga pacífica y tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 671], así como el principio de que nadie debería poder ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 672]. En estas condiciones el Comité mantiene su anterior recomendación y urge al Gobierno y a las autoridades competentes a que tomen medidas para que se dejen sin efectos las acciones penales y la detención por parte de la Fiscalía de seis trabajadores de la empresa PDVSA debido a la paralización de las actividades de la empresa.*
- 1084.** *En cuanto a la recomendación d) del anterior examen del caso, el Comité observa que la organización querellante no ha comunicado las informaciones adicionales solicitadas por cuarta vez consecutiva y por ello no está en condiciones ahora de examinar los alegatos, a pesar de su gravedad. El Comité espera firmemente que estos hechos alegados serán objeto de una investigación independiente.*

Recomendaciones del Comité

- 1085.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *en cuanto a los alegatos relativos al asesinato de tres dirigentes de la Unión Bolivariana de Trabajadores de la Industria de la Construcción en El Tigre (Sres. Wilfredo Rafael Hernández Avile, secretario general, Jesús Argenis Guevara, secretario de organización, Jesús Alberto Hernández, secretario de cultura y deportes) el Comité urge al Gobierno a que impulse investigaciones para identificar y sancionar a todo eventual autor intelectual o cómplice del asesinato de estos dirigentes sindicales cuyo autor material según las investigaciones habría fallecido durante la comisión de un delito común;*

- b) *en cuanto al asesinato de los delegados sindicales, Sres. Felipe Alejandro Matas Iriarte y Reinaldo José Hernández Berroteran, el Comité lamenta que en su respuesta el Gobierno no facilite informaciones sobre la evolución de los procedimientos judiciales e investigaciones sobre el homicidio cualificado de los dos delegados sindicales mencionados y sobre si han sido detenidos los dos acusados y una vez más espera firmemente que las autoridades judiciales dictarán sentencia contra los autores materiales cuya culpabilidad sea constatada y en su caso contra los autores intelectuales y los cómplices. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- c) *en cuanto a los alegatos relativos al inicio de acciones penales y la detención por parte de la Fiscalía de seis trabajadores de la empresa PDVSA debido a que en el marco de una protesta en reclamo de sus derechos laborales paralizaron las actividades de la empresa, el Comité urge al Gobierno y a las autoridades competentes a que tomen las medidas necesarias para que se dejen sin efecto dichas acciones penales, y que los dirigentes sindicales sean puestos en libertad sin demora. El Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para la modificación del artículo 139 de la Ley para la Defensa de las Personas a efectos de que no se aplique a los servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término y de que en ningún caso se impongan sanciones penales en casos de huelga pacífica. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;*
- d) *el Comité señala el aspecto legislativo de este caso a la atención de la Comisión de Expertos, y*
- e) *el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 2827

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela
presentada por
el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional
de Capacitación y Educación Socialista (SINTRAINCES)**

Alegatos: la organización querellante alega el incumplimiento de acuerdos colectivos, medidas de represalia antisindicales y obstáculos a la negociación colectiva y a la huelga

1086. La presente queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINTRAINCES) de fecha 7 de diciembre de 2010.

1087. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 17 de octubre de 2011.

- 1088.** La República Bolivariana de Venezuela 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

- 1089.** En su comunicación de fecha 7 de diciembre de 2010, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINTRAINCES) declara que su queja se refiere al Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), instituto autónomo presidido por la Ministra del Poder Popular para las Comunas quién, a su vez, es integrante del Poder Ejecutivo nacional, así como que es el sindicato con más afiliadas y afiliados y, por ende, el más representativo del INCES, contando con 4.110 trabajadores afiliados, incluyendo funcionarios, obreros y jubilados. Dicho Instituto cuenta con más de 10.000 trabajadores.
- 1090.** El sindicato querellante alega que, en desmérito de la actividad y organización de SINTRAINCES para la defensa de los derechos de los trabajadores, la patronal, a través de sus representantes, desconoce o aplica con selectividad los beneficios establecidos en la convención colectiva 2007-2009, en cuya cláusula 46 el INCES tiene el compromiso de pagar «viáticos a sus trabajadores cuando, en el cumplimiento de sus funciones laborales o sindicales, deban trasladarse fuera de su centro de trabajo»; en la práctica el INCES no reconoce cabalmente este derecho cuando desestima las solicitudes presentadas por SINTRAINCES para celebrar sus asambleas y reuniones de junta directiva, o cumpliendo en contadas excepciones de forma parcial. Asimismo, el INCES promueve y financia un sindicato paralelo denominado SINTRASEP-INCES constituido después del sindicato querellante, en diciembre de 2006, cuya junta directiva no es producto de una elección sino designada por el patrono. El INCES aprobó recursos para traslado y viáticos para integrantes del sindicato paralelo. Adicionalmente, este sindicato, con la venia del patrono, está realizando campañas de descalificación contra SINTRAINCES, sus afiliados y directivos, que se han intensificado en los meses de octubre y noviembre de 2010, a través de la difusión de mensajes difamatorios y calumniantes en todas las sedes del INCES a escala nacional.
- 1091.** En este contexto, el INCES niega a SINTRAINCES los espacios que históricamente han utilizado los trabajadores y sindicatos para realizar reuniones, encuentros, asambleas, etc. y, en cambio, colabora con SINTRASEP-INCES en la disposición de espacios acondicionados con toldos y sillas para la inscripción de afiliados. Los representantes del INCES han realizado acciones como las siguientes para interferir en la actividad sindical:
- a través de sus directores, amenazan y sancionan a los trabajadores que asistan a las asambleas convocadas por SINTRAINCES, obstaculizando el derecho de reunión y participación de los trabajadores. Igualmente, limita y niega las movilizaciones de los directivos regionales del sindicato incumpliendo con las cláusulas previstas en la convención colectiva de trabajo vigente que establece el aporte económico del patrono (viáticos) para soportar los gastos de traslado y asistencia de los directivos regionales a las asambleas de carácter nacional;
 - prohíbe el uso de los espacios tradicionales de reunión con los trabajadores (auditorios, salones), que siempre fueron cedidos a la organización sindical para tales eventos, llegando inclusive a cerrar las puertas a los afiliados y a desalojarlos en forma violenta de centros de trabajo. Por ejemplo, el 23 de junio de 2010 en el estado de Guárico, un grupo liderado por el gerente regional de la entidad y varios jefes que le acompañaban obligaron al comité ejecutivo nacional de SINTRAINCES a desalojar el Centro de Formación Socialista INCES Guárico, que ese día estaban visitando para atender reclamos de los trabajadores de la región; luego de un fuerte

intercambio, los dirigentes sindicales accedieron a irse del Centro para evitar un situación violenta. Asimismo, la organización sindical solicitó por escrito el 28 de mayo de 2010, con la debida antelación, los espacios del auditorio del INCES con sede en Caracas para realizar una asamblea de trabajadores el 9 de junio de 2010, siendo acordada su utilización. No obstante, el día señalado se impidió a los trabajadores el acceso al auditorio lo que originó una manifestación pacífica que fue cubierta por los medios de comunicación; posteriormente, SINTRAINCES informó sobre nueva convocatoria a asamblea para el día 18 de junio de 2010 fuera de las instalaciones del INCES (Parque Generalísimo Francisco de Miranda, en Caracas), en virtud de la negativa a prestar los espacios del Instituto. Según se puede evidenciar en las comunicaciones dimanadas de la gerencia general de recursos humanos, se prohibió a los trabajadores asistir, so pena de sanción. Nuevamente se convocó a los trabajadores a asamblea en cada una de las regiones del INCES para el día 10 de octubre, a las 10 horas, y de nuevo se prohibió por escrito la asistencia de los trabajadores.

1092. El INCES ha adoptado, entre otras, las siguientes represalias contra miembros del sindicato:

- procedimientos de calificación de despido de directivos de SINTRAINCES (Sres. David Duarte, en el estado de Trujillo, y Job Alexander Meza, en el estado de Táchira) por haber realizado denuncias en los medios de comunicación o por realizar manifestaciones pacíficas en defensa de los derechos vulnerados, calificaciones que se encuentran en fase de decisión por parte del Ministerio del Trabajo;
- despido de trabajadores contratados, que incluso gozan de inamovilidad laboral, (Sras. Yesenia Cordero y Desirée Mendoza) por haber asistido a las convocatorias de SINTRAINCES y apoyar al sindicato (posteriormente reintegradas por declararse con lugar sus respectivas demandas);
- agresiones físicas a directivos de SINTRAINCES del estado de Táchira (Sres. Job Alexander Meza y Wolfgang Crespo), en fecha 23 de mayo de 2010, mientras realizaban una manifestación pacífica en defensa de los derechos laborales, por un grupo de personas arengadas por el patrono, lo cual fue denunciado en la misma fecha ante la Fiscalía Tercera del Ministerio Público en el estado de Táchira (denuncia que no ha dado resultados concretos todavía).

1093. Además del trato discriminatorio, desigual y de amenazas en que incurre la directiva del INCES en contra de sus trabajadores y, especialmente, contra SINTRAINCES, está el desconocimiento de las obligaciones que le corresponden como patrono de descontar las cuotas de los afiliados para incorporarlas al patrimonio del sindicato, según lo establece la cláusula 72 de la convención colectiva vigente, en concordancia con el artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, también vigente.

1094. A pesar de las múltiples comunicaciones por parte de SINTRAINCES dirigidas a la dirección de recursos humanos para que proceda a la actualización de las afiliaciones, esta dirección se ha negado oponiendo excusas fútiles pretendiendo ahogar al sindicato. En fecha 11 de febrero de 2010, se envió, en original, la afiliación de 4.110 trabajadores, indicando nombre y apellido, cédula de identidad, código personal, cargo, edad, región y fecha de ingreso y, hasta la fecha, la dirección se resiste a honrar los compromisos asumidos por la convención colectiva y a los cuales está obligada por ley, en este caso, de descontar las cuotas de esos trabajadores. Además de la actualización de afiliaciones, SINTRAINCES solicitó, en esa misma oportunidad, el ajuste de la cuota sindical en vista de que la misma nunca fue ajustada al monto que establecían los estatutos del sindicato, lo cual, hasta la fecha, sigue sin materializarse.

- 1095.** Según el sindicato querellante, el patrono ha ordenado a los gerentes regionales que coaccionen a las trabajadoras y los trabajadores con el propósito de que se desafíen de SINTRAINCES y se afilien al sindicato paralelo, bajo amenaza de sanción y chantaje de compromiso político o de no renovación de contrato (en el caso de los contratados); muchos trabajadores por miedo y chantaje se han afiliado a esta organización paralela.
- 1096.** Finalmente, el INCES tiene la intención de desconocer a SINTRAINCES como legítimo representante de los trabajadores del INCES para no discutir con sus representantes la convención colectiva de trabajo. De hecho, el sindicato paralelo presentó un proyecto de convención colectiva posterior a la presentación del proyecto de SINTRAINCES con la finalidad de obstaculizar la discusión.
- 1097.** Según la organización querellante, el 17 de noviembre de 2009 SINTRAINCES presentó el *Proyecto de convención colectiva de trabajo por el período 2009-2011* ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS) y hasta la fecha no ha sido posible iniciar las negociaciones por un flagrante incumplimiento del Instituto de su obligación de negociar, a pesar de que el sindicato ha seguido fielmente el procedimiento para la negociación colectiva en el sector público.
- 1098.** En virtud de las situaciones descritas, los incumplimientos y las violaciones laborales, SINTRAINCES, en fecha 13 de septiembre de 2010, decidió iniciar el procedimiento legal establecido para convocar a una huelga de trabajadoras y trabajadores a través de la presentación ante el MINPPTRASS de un documento denominado «pliego de peticiones». No obstante, tanto el INCES como el Ministerio de Trabajo han obstaculizado dicho trámite, ignorando los preceptos de la Constitución Nacional, los lapsos que establece la legislación laboral y los convenios internacionales.
- 1099.** Por otra parte, el sindicato querellante alega el incumplimiento total o parcial de 24 cláusulas de la convención colectiva de trabajo 2007-2009, vigente por ultraactividad de sus cláusulas. Se trata de las siguientes cláusulas: 3 (Respeto Mutuo); 8 (De las Suplencias); 12 (Evaluación de Desempeño); 16 (Higiene y Seguridad Industrial); 17 (Productos Higiénicos); 18 (Suministro de Leche); 19 (Plan de Viviendas); 22 (Del Plan Individual de Desarrollo y Capacitación); 28 (Plan Vacacional); 29 (Eventos de Recreación, Turismo y Deporte); 30 (Fiesta de Fin de Año); 31 (Distinción al Mérito); 32 (Servicios de Comedores); 35 (Eventos Deportivos); 37 (Preparación del Trabajador para la Jubilación); 38 (Plan Anual de Recreación y Esparcimiento para el Jubilado y Pensionado); 41 (Servicio Médico Integral en la Sede e INCES Regionales); 45 (Trabajo de los Motorizados); 46 (Viáticos a los Dirigentes Sindicales); 47 (Horas Extraordinarias y Pago Adicional); 60 (Bono por Producción del Personal por Ingresos Tributarios); 63 (Celebración del 1.º de Mayo); 66 (Reuniones de Trabajo); y 72 (Cuota Sindical).

B. Respuesta del Gobierno

- 1100.** En su comunicación de fecha 17 de octubre de 2011, el Gobierno declara, en relación con el alegato del sindicato querellante relativo a la promoción y financiamiento de un sindicato paralelo, que, de conformidad con lo establecido en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece que: «Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como de afiliarse o no a ellas de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho (...)). Por tanto, la denuncia formulada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista INCES (SINTRAINCES), en

contra del Gobierno bolivariano, en sí misma resulta infundada y contradictoria, ya que la constitución del sujeto colectivo denominado Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Público del Instituto Nacional de Cooperación Educativa INCE (SINTRASEP-INCE-NACIONAL), así como de cualquier organización sindical, no es más que el resultado de la voluntad de los trabajadores y las trabajadoras de constituir una nueva organización sindical para la mejor defensa de sus derechos e intereses laborales.

- 1101.** El Gobierno añade que considera falsos e infundados los argumentos utilizados por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista INCES (SINTRAINCES) y asegura enfáticamente que el ente empleador, el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), ha cumplido con los derechos que tienen las organizaciones sindicales SINTRAINCES y SINTRASEP-INCE-NACIONAL, sin parcialidad alguna. De igual forma, el Gobierno desmiente el alegato de que el INCES no otorga los viáticos a los directivos sindicales de SINTRAINCES para realizar actividades sindicales; así mismo descalifica la intención politiquera de los denunciantes de pretender responsabilizarlo de las acciones sindicales que pudiesen emprender los sujetos colectivos antes mencionados entre sí o contra cualquier otra organización sindical en el calor de la lucha sindical.
- 1102.** En este mismo orden, el Gobierno niega que el INCES, a través de sus directores, amenace y sancione a los trabajadores que asistan a las asambleas convocadas por SINTRAINCES, así como tampoco es cierto que se limiten o nieguen las respectivas movilizaciones de los directivos regionales sindicales, y carece de toda veracidad el argumento de que se les niega el respectivo aporte económico patronal (viáticos) que sea procedente.
- 1103.** Con respecto a los supuestos argumentos de que el ente empleador niega los espacios para realizar actividades sindicales y obstaculiza las reuniones, el Gobierno informa que el INCES desde hace dos años otorgó a total disposición de SINTRAINCES un local ubicado entre Av. Roosevelt y Nueva Granada, Parroquia Santa Rosalía, edificio Arauca, municipio Libertador, Caracas, para que realice sus actividades sindicales en el entendido de que muchos de los espacios y salones ubicados en las distintas sedes del INCES fueron adecuados para la instalación de refugios que hoy abrigan a muchos damnificados que quedaron sin sus casas, como consecuencia de las fuertes lluvias ocurridas en el país desde el año 2010. Asimismo, resulta pertinente aclarar que con el ánimo de confundir, SINTRAINCES utiliza una comunicación del gerente general de recursos humanos de fecha 18 de junio de 2010, dirigida a los gerentes generales y regionales, donde no se autoriza al personal a ausentarse de su lugar de trabajo y exhorta al sindicato a solicitar la correspondiente perisología por lo menos con 24 horas de anticipación, afirmando que ésta es un práctica reiterada del ente patronal, sin reconocer que dicha negativa se debió, en el momento, a la premura de la solicitud, además de que tenía pleno conocimiento de que tienen un local a disposición desde el año 2009, para realizar sus reuniones, tal como se señaló anteriormente.
- 1104.** El Gobierno declara también que desmiente los señalamientos infundados de SINTRAINCES de que el INCES haya adoptado presuntas represalias contra algunos de sus miembros por su condición de organización combativa y defensora de los derechos humanos laborales, por cuanto todo proceso de calificación de despido que pudiese existir respecto a algún trabajador debe estar ajustado al ordenamiento jurídico vigente y en ningún momento ser el resultado de una represalia por prácticas sindicales; los respectivos procedimientos administrativos se ajustan, como en efecto es así, a la legislación nacional que rige la materia.
- 1105.** En cuanto a la alegada injerencia patronal en el funcionamiento de la organización sindical, el Gobierno manifiesta enfáticamente su rechazo a tal alegato por cuanto el INCES en ningún momento ha desconocido su obligación de descontar de los salarios de los

trabajadores afiliados a SINTRAINCES las cuotas ordinarias y extraordinarias que éstos han fijado conforme a sus estatutos, ya que, por el contrario, consciente de los derechos de las organizaciones sindicales, siempre ha descontado y cancelado la referida cuota sindical tanto a SINTRAINCES como al resto de las organizaciones sindicales que hacen vida dentro de su seno.

- 1106.** Cabe destacar que los retrasos que se produjeron en los descuentos de la cuota sindical a favor de SINTRAINCES, y que hoy no existen, no son ni fueron imputables al empleador, ya que la junta directiva del referido sindicato contrariamente a lo que establece la cláusula 72 de la convención colectiva de trabajo vigente, suministró al INCES, tarde e incompletos, los documentos requeridos para tal fin, especialmente en los casos de sus nuevos afiliados y cuando se dieron nuevos ajustes a la cuota sindical. El Gobierno señala que niega, por ser inciertos y carentes de basamento alguno, los argumentos según los cuales el INCES, a través de sus gerentes, coaccione a los trabajadores y trabajadoras con el propósito de que se desafilien a SINTRAINCES.
- 1107.** En cuanto a la alegada obstaculización del derecho de huelga por parte del INCES, el Gobierno rechaza por falsa tal acusación, ya que pareciera que la junta directiva del referido sindicato desconociera que la legislación laboral establece que para ejercer el derecho a huelga se deben agotar los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas de trabajo que se tengan suscritas. Siendo, entonces, infundado y contradictorio el alegato realizado por SINTRAINCES de que se le obstaculiza el derecho a huelga, por cuanto la referida organización sindical, en la actualidad, lleva un pliego de peticiones con carácter conciliatorio por ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), el cual fue admitido y procesado conforme a la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento; en cuya primera reunión ante la Junta de Conciliación, la representación patronal opuso excepciones y alegatos que fueron declarados improcedentes por auto motivado núm. 2010-070 por el órgano competente, conforme al procedimiento legalmente establecido sobre la materia, y se ordenó la continuación de las negociaciones, las cuales se llevan conciliatoriamente por ante la Dirección de Mediación, Conciliación y Arbitraje del MINPPTRASS.
- 1108.** En cuanto a la alegada negativa de negociar la convención colectiva, el Gobierno informa que es totalmente falso el argumento esgrimido por la organización sindical de que existe una negativa del ente empleador a negociar colectivamente; por cuanto, contradictoriamente a lo alegado por SINTRAINCES, fueron presentados tres proyectos de convención colectiva de trabajo por ante el MINPPTRASS por diferentes organizaciones sindicales del INCES: Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista INCES (SINTRAINCES), Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Público del Instituto Nacional de Cooperación Educativa INCE (SINTRASEP-INCE-NACIONAL) y Sindicato Nacional del Consejo de Trabajadores Socialistas del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINCONTRAS-INCES), para ser discutidos con el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).
- 1109.** Aunado a lo anteriormente expuesto, el Gobierno declara que el proyecto de convención colectiva de trabajo de SINTRASEP-INCE-NACIONAL fue cerrado por cuanto sus promoventes no subsanaron las observaciones realizadas para su admisión, mientras que los proyectos de convención colectiva de trabajo consignados por las otras organizaciones sindicales que hacen vida en el INCES (SINTRAINCES y SINCONTRAS-INCES) fueron admitidos por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Público, quien exigió al INCES la consignación de los estudios económicos comparativos correspondientes, los cuales deben ser remitidos al Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas (MPPPF) por tratarse de una negociación colectiva en

el sector público, a fin de que este órgano administrativo rinda el informe preceptivo requerido para iniciar las negociaciones, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 157 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sin menoscabo de iniciar las mismas con la organización sindical más representativa. Así las cosas, cabe resaltar que por existir dos proyectos de convención colectiva de trabajo, los cuales fueron presentados por dos organizaciones sindicales diferentes para ser discutidos con el mismo empleador (INCES), de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el inspector del trabajo competente tiene aprobado realizar un referéndum sindical para determinar cuál de los sujetos colectivos solicitantes representa a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras interesados y, en definitiva, cuál legítimamente va a discutir la convención colectiva de trabajo del INCES.

- 1110.** En cuanto al alegato de incumplimiento de las cláusulas contempladas en la convención colectiva 2007-2009, el Gobierno ratifica el cumplimiento reiterado y consecutivo de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo vigente del INCES, e informa que actualmente, conforme a la ley, se está llevando un pliego de peticiones con carácter conciliatorio presentado por SINTRAINCES ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, donde se ha dado respuesta a la mayoría de los puntos planteados por los peticionarios sobre el incumplimiento de cláusulas de la convención colectiva de trabajo vigente, por lo que para la fecha sólo quedan por resolver los aspectos referentes al Plan Anual de Recreación y Esparcimiento de Jubilados y Pensionados, ya que éstos no han decidido las actividades de recreación a ejecutar, y al pago del Bono Producción del Personal por Ingresos Tributarios, debido a que el pago del mismo depende del excedente de la recaudación.

C. Conclusiones del Comité

- 1111.** *El Comité observa que en su queja el sindicato querellante (SINTRAINCES) alega: 1) el incumplimiento de 24 cláusulas de la convención colectiva de trabajo 2007-2009 por parte del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) refiriéndose especialmente a obstáculos al descuento de las cuotas sindicales y a la cláusula de la convención colectiva relativa al pago de viáticos a los representantes sindicales cuando deban trasladarse, en el cumplimiento de sus funciones, fuera de su centro de trabajo; 2) la promoción y funcionamiento de un sindicato paralelo que realiza campañas difamatorias contra el sindicato querellante y la orden del INCES a sus gerentes regionales para que coaccionen a los trabajadores a efectos de que se desafilien del sindicato querellante y se afilien al sindicato paralelo promovido por el empleador; 3) el inicio de procedimientos disciplinarios contra dos dirigentes del sindicato querellante y el despido de dos trabajadoras (ulteriormente reintegradas) por apoyar al sindicato querellante; 4) agresiones físicas a dos directivos del sindicato querellante del Estado de Táchira, y 5) retrasos y obstáculos al ejercicio del derecho de negociación colectiva y de huelga.*
- 1112.** *En lo que respecta al alegado incumplimiento total o parcial de 24 cláusulas de la convención colectiva 2007-2009 vigente por ultraactividad de sus cláusulas, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que el Gobierno ratifica el cumplimiento reiterado y consecutivo de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo vigente del INCES, e informa que actualmente conforme a la ley, se está llevando un pliego de peticiones con carácter conciliatorio presentado por SINTRAINCES, ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, donde se ha dado respuesta a la mayoría de los puntos planteados por los peticionarios sobre el incumplimiento de cláusulas de la convención colectiva de trabajo vigente, por lo que para la fecha sólo quedan por resolver los aspectos referentes al Plan Anual de Recreación y Esparcimiento de Jubilados y Pensionados, ya que estas categorías no han decidido las actividades de recreación a ejecutar y, al pago del Bono Producción del Personal por Ingresos Tributarios, debido a*

que el pago del mismo depende del excedente de la recaudación. Teniendo en cuenta que el incumplimiento de las cláusulas de la convención colectiva fue denunciado oficialmente por el sindicato querellante desde septiembre de 2010, el Comité subraya la importancia de que las denuncias de incumplimiento de convenciones colectivas sean examinadas con rapidez por las autoridades. El Comité toma nota de que el Gobierno destaca que sólo falta por resolver los dos aspectos que se acaban de mencionar en relación con el incumplimiento de la convención colectiva, y expresa la firme esperanza que en estos dos aspectos se asegure el respeto efectivo de la convención colectiva.

- 1113.** *En cuanto al alegato relativo a obstáculos al descuento en nómina de las cuotas sindicales de afiliados al sindicato querellante en violación de la cláusula 72 de la convención colectiva y del artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, el Comité observa que la organización querellante denuncia por una parte la negativa de las autoridades a actualizar las afiliaciones comunicadas por el sindicato querellante a pesar de haber recibido todos los datos necesarios y por otra, la negativa del INCES a ajustar la cuota sindical al monto que establecen los estatutos sindicales. El Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) el INCES en ningún momento ha desconocido su obligación de descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a SINTRAINCES las cuotas ordinarias y extraordinarias que éstos han fijado conforme a sus estatutos, ya que, por el contrario, consciente de los derechos de las organizaciones sindicales, siempre ha descontado y cancelado la referida cuota sindical tanto a SINTRAINCES como al resto de las organizaciones sindicales que hacen vida dentro de su seno, y 2) los retrasos que se produjeron en los descuentos de la cuota sindical a favor de SINTRAINCES, y que hoy no existen, no son ni fueron imputables al empleador, ya que la junta directiva del referido sindicato contrariamente a lo que establece la cláusula 72 de la convención colectiva de trabajo vigente, suministró al INCES, tarde e incompletos, los documentos requeridos para tal fin, especialmente en los casos de sus nuevos afiliados y cuando se dieron nuevos ajustes a la cuota sindical. El Comité constata que si bien el sindicato querellante y el Gobierno sostienen puntos de vista diferentes sobre la responsabilidad de los retrasos en los descuentos, las declaraciones del Gobierno indican que en la actualidad los problemas que existían en cuanto a los descuentos de las cuotas sindicales y su cuantía han sido superados. El Comité no proseguirá pues con el examen de estas cuestiones salvo que el sindicato querellante envíe nuevos elementos.*
- 1114.** *En cuanto a los alegatos relativos al incumplimiento de la convención colectiva en relación al pago de viáticos para el ejercicio de las funciones sindicales por los dirigentes sindicales fuera del centro de trabajo, el Comité observa que la organización querellante afirma que el INCES ha desestimado el pago de viáticos para celebrar asambleas y reuniones de junta directiva o los ha pagado en algunas excepciones en forma parcial y se refiere al no pago de viáticos para el traslado y asistencia de los directivos regionales para las asambleas nacionales. El Comité toma nota, sin embargo, que el Gobierno niega estos alegatos, afirma que carecen de toda veracidad y rechaza que haya habido cualquier limitación a la movilización de dirigentes regionales. El Comité observa que en sus anexos el sindicato querellante no menciona casos concretos pero alude a un memorándum del INCE donde se indica que la organización sindical no gestionó con antelación la licencia (sindical) ante las máximas autoridades. En estas condiciones, el Comité concluye que no dispone de ejemplos concretos que le permitan constatar violaciones de las cláusulas de la convención colectiva en materia de licencias sindicales.*
- 1115.** *En cuanto a la alegada promoción y financiamiento por el INCE de un sindicato paralelo (SINTRASEP-INCE-NACIONAL) cuya junta directiva no habría sido producto de una elección sino de una designación del INCE, y que sería objeto de favoritismo por parte del INCE en perjuicio del sindicato querellante (negando, por ejemplo, espacios para reuniones y asambleas sindicales al sindicato querellante y dándolos al sindicato paralelo), el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno de que el supuesto*

sindicato paralelo (SINTRACEP-INCE-NACIONAL) es el resultado de la voluntad de los trabajadores y trabajadoras en el marco del derecho de organización sindical consagrado en la Constitución. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno: 1) niega injerencia o parcialidad alguna por parte del INCES o que se niegue al sindicato querellante espacios para realizar actividades sindicales o que se obstaculice sus reuniones o se amenace o sancione a los trabajadores que asistan a asambleas del sindicato querellante; 2) el INCES desde hace dos años otorgó a total disposición de SINTRAINCES un local ubicado entre Av. Roosevelt y Nueva Granada, Parroquia Santa Rosalía, edificio Arauca, municipio Libertador, Caracas, para que realice sus actividades sindicales en el entendido de que muchos de los espacios y salones ubicados en las distintas sedes del INCES fueron adecuados para la instalación de refugios que hoy abrigan a muchos damnificados que quedaron sin sus casas, como consecuencia de las fuertes lluvias ocurridas en el país desde el año 2010. El Comité subraya que el SINTRAINCES debería ser tratado igual que los demás sindicatos del INCE en lo que respecta al uso de locales para actividades sindicales.

- 1116.** En cuanto a los alegados obstáculos a las reuniones de la junta directiva de las asambleas sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno pone de relieve la necesidad de que el sindicato presente su solicitud de organizar reuniones por lo menos con 24 horas de anticipación, afirmando además que el sindicato tiene un local a su disposición desde el año 2009, para realizar sus reuniones. El Comité observa sin embargo que el Gobierno no ha respondido específicamente a los alegatos según los cuales: 1) la junta directiva del sindicato paralelo no fue elegida sino designada por el INCE; 2) el 23 de junio de 2010 en el estado de Guárico, un grupo liderado por el gerente regional de la entidad y varios jefes que le acompañaban obligaron al comité ejecutivo nacional de SINTRAINCES a desalojar el Centro de Formación Socialista INCES Guárico, que ese día estaban visitando para atender reclamos de los trabajadores de la región; luego de un fuerte intercambio, los dirigentes sindicales accedieron a irse del Centro para evitar una situación violenta; 3) el sindicato querellante solicitó por escrito y con la debida antelación los espacios del auditorio del INCES con sede en Caracas para realizar una asamblea de trabajadores el 9 de junio de 2010, mediante comunicación de fecha 28 de mayo de 2010, siendo acordada su utilización. No obstante, el día señalado se impidió a los trabajadores el acceso al auditorio lo que originó una manifestación pacífica que fue cubierta por los medios de comunicación; posteriormente, SINTRAINCES informó sobre nueva convocatoria a asamblea para el día 18 de junio de 2010 fuera de las instalaciones del INCES (Parque Generalísimo Francisco de Miranda, en Caracas), en virtud de la negativa a prestar los espacios del Instituto, prohibiéndose a los trabajadores asistir, so pena de sanción; nuevamente se convocó a los trabajadores a una asamblea en cada una de las regiones del INCES para el día 10 de octubre a las 10 horas y de nuevo se prohibió por escrito la asistencia de los trabajadores. El Comité recuerda que el Convenio núm. 87 consagra en su artículo 3 el principio de no injerencia de las autoridades en las actividades de las organizaciones sindicales y pide al Gobierno que responda a estos alegatos.
- 1117.** En cuanto a las alegadas represalias antisindicales contra dirigentes o miembros del sindicato querellante (despido de las trabajadoras Sras. Yesenia Cordero y Desirée Mendoza por asistir a las convocatorias del sindicato y apoyarlo — aunque después fueron reintegradas al declararse con lugar sus demandas de reintegro — y apertura de procedimientos de despido contra los dirigentes sindicales Sres. David Duarte — Estado de Trujillo — y Job Alexander Meza — Estado de Táchira — por haber realizado denuncias en los medios de comunicación o realizar manifestaciones pacíficas en defensa de derechos vulnerados), el Comité toma nota de que el Gobierno declara que desmiente los señalamientos de la organización sindical denominada SINTRAINCES de que el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) haya adoptado presuntas represalias contra algunos de sus miembros por su condición de organización

combativa y defensora de los derechos humanos laborales, por cuanto todo proceso de calificación de despido que pudiese existir respecto a algún trabajador debe estar ajustado al ordenamiento jurídico vigente y en ningún momento ser el resultado de una represalia por prácticas sindicales; los respectivos procedimientos administrativos se ajustan, como en efecto es así, a la legislación nacional que rige la materia.

- 1118.** *El Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado informaciones concretas sobre los hechos que habrían motivado los despidos de dos sindicalistas (ulteriormente reintegrados) ni sobre los procedimientos disciplinarios emprendidos contra otros dos dirigentes o sindicalistas. El Comité recuerda el principio de que ningún trabajador o dirigente sindical debería ser objeto de procedimientos sancionatorios o medidas perjudiciales en razón de su afiliación a actividades sindicales legítimas, y pide al Gobierno que envíe observaciones detalladas sobre el procedimiento de despido emprendido contra estos dos dirigentes sindicales y los hechos que habrían dado origen al mismo.*
- 1119.** *En cuanto a la alegada negativa de negociar la convención colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que es totalmente falso el argumento esgrimido por la organización sindical de que existe una negativa del ente empleador a negociar colectivamente; por cuanto contradictoriamente a lo alegado por el SINTRAINCES, fueron presentados tres proyectos de convención colectiva de trabajo por ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), por diferentes organizaciones sindicales del INCES: Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista INCES (SINTRAINCES), Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Público del Instituto Nacional de Cooperación Educativa INCE (SINTRASEP-INCE-NACIONAL) y Sindicato Nacional del Consejo de Trabajadores Socialista del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINCONTRAS-INCES), para ser discutido con el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). El Comité toma nota asimismo de que según el Gobierno el proyecto de convención colectiva de trabajo de SINTRASEP-INCE-NACIONAL (considerando por la organización querellante como sindicato paralelo) fue cerrado por cuanto sus promoventes no subsanaron las observaciones realizadas para su admisión, mientras que los proyectos de convención colectiva de trabajo consignados por las otras organizaciones sindicales que hacen vida en el INCES, denominadas: SINTRAINCES y SINCONTRAS-INCES fueron admitidos por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Público, quien exigió al ente empleador (INCES) la consignación de los estudios económicos comparativos correspondientes, los cuales deben ser remitidos al Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas (MPPPF) por tratarse de una negociación colectiva en el sector público, a fin de que este órgano administrativo rinda el informe preceptivo requerido para iniciar las negociaciones, de conformidad con la preceptuado en el artículo 157 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sin menoscabo de iniciar las mismas con la organización sindical más representativa. El Comité toma nota también de que el Gobierno señala que por existir dos proyectos de convenciones colectivas de trabajo, las cuales fueron presentadas por dos organizaciones sindicales diferentes para ser discutida con el mismo empleador (INCES), de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el Inspector del Trabajo competente tiene aprobado realizar un referéndum sindical para determinar cuál de los sujetos colectivos solicitantes representa a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras interesados, y en definitiva cuál legítimamente va a discutir la convención colectiva de trabajo del INCES.*
- 1120.** *El Comité desea destacar que según surge de la queja de la organización querellante y de la documentación transmitida, el sindicato querellante presentó en noviembre de 2009 el proyecto de convención colectiva de trabajo por el período 2009-2011 y constata que como señala el sindicato querellante no se han iniciado todavía las negociaciones. El*

Comité desea subrayar que ni la necesidad invocada por el Gobierno de realizar estudios económicos por parte del Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas ni la necesidad de realizar un referéndum sindical para determinar cuál de las organizaciones sindicales representa a la mayoría de los trabajadores son argumentos que justifiquen el retraso en el inicio de las negociaciones. El Comité observa por otra parte que el Gobierno no ha negado la afirmación del sindicato querellante de que es la organización más representativa al contar con 4.110 afiliados de los más de 10.000 trabajadores del INCES, por lo que considera que no se justifica en este caso la realización de un referéndum para determinar la organización sindical más representativa.

- 1121.** En estas condiciones, el Comité recuerda al Gobierno que el artículo 4 del Convenio núm. 98 establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando sea necesario, para estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo y que el retraso excesivo registrado en la negociación del proyecto de convención colectiva constituye una violación del artículo 4 del Convenio, especialmente grave al ser el empleador una institución pública que debe velar por el respeto de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva. El Comité lamenta profundamente el retraso excesivo en la negociación colectiva y señala a la atención del Gobierno el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, 2006, párrafo 937] y le urge a que tome las medidas necesarias para que el INCES inicie sin demora la negociación colectiva con el sindicato querellante.
- 1122.** En cuanto a la alegada obstaculización del derecho de huelga por parte del INCES, el Comité toma nota de que, según los alegatos, el sindicato querellante inició el 13 de septiembre de 2010 el procedimiento legal establecido para convocar a una huelga presentando al Ministerio un pliego de peticiones, ante los problemas planteados en la presente queja incluida la actitud de las autoridades en relación con la negociación colectiva, procedimiento que habría sido obstaculizado tanto por el Ministerio como por el INCES infringiéndose los plazos de la legislación. El Comité toma nota de que en su respuesta el Gobierno rechaza por falsa tal acusación, ya que la legislación laboral establece que para ejercer el derecho a huelga, se deben agotar los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas de trabajo que se tengan suscritas; a juicio del Gobierno es pues infundado y contradictorio el alegato realizado por el sindicato SINTRAINCES, de que se le obstaculiza el derecho a huelga, por cuanto la referida organización sindical en la actualidad lleva un pliego de peticiones con carácter conciliatorio ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, el cual fue admitido y procesado conforme a la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento; en cuya primera reunión ante la junta de conciliación, la representación patronal opuso excepciones y alegatos, que fueron declaradas improcedentes por auto motivado núm. 2010-070, por el órgano competente, y ordenó la continuación de las negociaciones, las cuales se llevan conciliatoriamente por ante la Dirección de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. El Comité toma nota de que el Gobierno añade que la mayoría de los puntos del pliego petitorio del sindicato querellante sobre incumplimiento de la convención colectiva han sido resueltos quedando sólo por resolver dos aspectos (mencionados anteriormente en las conclusiones).
- 1123.** El Comité toma debida nota del punto de vista del Gobierno de que deben agotarse los medios de conciliación para poder declarar la huelga pero desea subrayar — teniendo en cuenta que la conciliación empezó en 2010 y todavía no ha concluido — que los plazos para la conciliación deben ser razonables y que no deben imposibilitar en la práctica el

*ejercicio del derecho de huelga. El Comité señala en este sentido que, aun cuando la huelga pueda ser momentáneamente limitada por ley hasta que se agoten todos los medios existentes de negociación, conciliación y arbitraje, tal limitación debería ir acompañada de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 551]. En estas condiciones, el Comité lamenta que el sindicato querellante no haya podido ejercer el derecho de huelga consagrado en la legislación tras un plazo razonable de conciliación y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la autoridad competente respete en el futuro los principios mencionados.*

Recomendaciones del Comité

1124. En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

- a) el Comité subraya la importancia de que las denuncias por incumplimiento de las convenciones colectivas sean examinadas con rapidez por las autoridades y expresa la firme esperanza de que en los dos puntos que quedan por resolver se asegure el respeto efectivo de la convención colectiva;*
- b) el Comité pide al Gobierno que responda a los alegatos relativos al desalojo del comité ejecutivo nacional del sindicato querellante en el Centro de Formación Socialista INCES de Guarico, así como a obstáculos a una asamblea sindical y al derecho de reunión sindical en Caracas;*
- c) el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado informaciones concretas sobre los hechos que habrían motivado los procedimientos disciplinarios emprendidos contra dos dirigentes o sindicalistas y pide al Gobierno que envíe observaciones detalladas sobre el procedimiento emprendido contra estos dos dirigentes y los hechos que habrían dado origen al mismo. El Comité recuerda el principio de que ningún trabajador o dirigente sindical debería ser objeto de procedimientos sancionatorios o medidas perjudiciales en razón de su afiliación a actividades sindicales legítimas;*
- d) el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que el INCES inicie sin demora la negociación colectiva con el sindicato querellante, y*
- e) lamentando que el sindicato querellante no haya podido ejercer el derecho de huelga tras un plazo razonable de conciliación (que dura desde 2010), el Comité pide al Gobierno que en el futuro tome las medidas necesarias para que la autoridad competente respete los principios mencionados en las conclusiones en los que se objetan los plazos de conciliación excesivos que imposibilitan en la práctica el ejercicio del derecho de huelga.*

CASO NÚM. 2862

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

**Queja contra el Gobierno de Zimbabwe
presentada por
el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)**

Alegatos: la organización querellante alega que se le impidió celebrar marchas con ocasión del Día Internacional de la Mujer y del Día Internacional del Trabajo y que, incluso después de que el Tribunal Superior autorizase las marchas, en algunas ciudades la policía se negó a cumplir la orden judicial

- 1125.** La queja figura en tres comunicaciones del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), de fechas 6 de mayo de 2011, 7 y 21 de mayo de 2012.
- 1126.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 17 de octubre de 2011 y 13 de febrero de 2012.
- 1127.** Zimbabwe 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

- 1128.** En su comunicación de 6 de mayo de 2011, el ZCTU explica que se había sumado al resto del mundo en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Anteriormente, el 18 de febrero de 2011, había notificado a la comisaría de policía de Harare su intención de celebrar un acto de conmemoración del Día Internacional de la Mujer el 12 de marzo de 2011. El acto de conmemoración debía comenzar con una marcha de trabajadores desde Mufakose Shops hasta Rutendo Hall, que era el escenario del acto propiamente dicho. Sin embargo, el 8 de marzo de 2011, la policía respondió a la notificación del ZCTU indicando que «sólo se ha autorizado el acto de conmemoración y no se permitirá la celebración de ninguna marcha». Como resultado de la prohibición de las marchas por la policía, el acto de conmemoración se celebró sin la marcha.
- 1129.** El ZCTU alega también que el 28 de febrero de 2011 notificó al comandante de policía del distrito occidental de Bulawayo su intención de conmemorar el Día Internacional de la Mujer. Los actos de conmemoración debían comenzar con una marcha. El 3 de marzo de 2011, el comisario jefe de la policía respondió prohibiendo la marcha. La cuestión de la reunión se remitió al comandante de policía del distrito occidental de Bulawayo, pero, el 4 de marzo de 2011, este último se negó a autorizar la reunión aduciendo que había una escalada de violencia en el país y que el ZCTU no había cumplido el artículo 25, 2), de la Ley de Seguridad y Orden Público (POSA). El 7 de marzo de 2011, el ZCTU, a través de Abogados de Zimbabwe para los Derechos Humanos, solicitó al Tribunal de Magistrados de Bulawayo que levantara la prohibición policial y declarara legal la reunión. El Tribunal dictó la orden correspondiente para que el acto de conmemoración y la marcha siguieran adelante del modo previsto. Pese a la orden judicial, el 8 de marzo unos 30 agentes de

policía con equipamiento antidisturbios y porras interrumpieron el acto y detuvieron a 19 dirigentes sindicales. Otro grupo de unos 20 agentes de policía invadió el lugar e impidió a los participantes reunirse, mientras que otro grupo de 17 agentes hizo una redada en las oficinas del ZCTU en Bulawayo y ordenó a las personas que allí se encontraban que no se reunieran. Como resultado del incumplimiento por la policía de la orden judicial, la conmemoración no se llevó a cabo.

- 1130.** El ZCTU alega que, el 11 de abril de 2011, su oficina de Mutare notificó a la policía de Mutare su intención de conmemorar el Día Internacional del Trabajo y solicitó escolta policial durante la marcha. Como respuesta a ello, el 13 de abril, el comisario jefe de la policía prohibió la marcha por motivos de seguridad. Por otro lado, el 19 de abril de 2011, el ZCTU notificó a la policía de Harare, en el distrito meridional, su intención de conmemorar el día de los trabajadores organizando una marcha. Sin embargo, el comandante de policía del distrito meridional respondió prohibiendo la marcha. El ZCTU también fue informado de que se habían prohibido las marchas en Masvingo y Chegutu. Para proteger sus derechos fundamentales a la libertad de reunión y de expresión y a la libertad sindical, el ZCTU solicitó al Tribunal Superior que dictara una orden para declarar ilícitas las decisiones policiales y permitir las marchas sindicales en los 38 distritos en los que el ZCTU había previsto celebraciones con ocasión del 1.º de Mayo. El Tribunal Superior dictó la orden el 29 de abril de 2011. Como resultado de esta orden se celebraron marchas en la mayoría de ciudades y municipios, excepto en Masvingo.
- 1131.** Por último, el ZCTU señala que la POSA establece con claridad que los sindicatos no están obligados a notificar a la policía la realización de sus actividades y que la policía no tiene derecho a prohibir esas actividades. Los tribunales han confirmado esto en repetidas ocasiones, pero el Gobierno se está aficionando desde entonces a «ignorar las órdenes judiciales». El ZCTU considera que dicha actitud del Gobierno constituye una violación del artículo 3 del Convenio núm. 87.
- 1132.** Por comunicaciones de fechas 7 y 21 de mayo de 2012, el ZCTU informa al Comité de las dificultades que enfrentó en la organización de marchas y reuniones públicas para la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y del 1.º de Mayo en 2012. La organización querellante alega, en particular, que la policía de Bulawayo prohibió la marcha organizada por el sindicato y prevista para el 8 de marzo de 2012. En relación con el 1.º de mayo, la organización querellante alega que, mientras que el distrito policial de Kwekwe autorizó la conmemoración bajo condiciones estrictas y prohibió la marcha. La prohibición fue levantada tras la intervención del Ministerio del Trabajo y Servicios Sociales, el 30 de abril a las 19 horas por lo que fue difícil para el sindicato informar a sus miembros del levantamiento de la prohibición. El ZCTU alega también que se presentó ante el Tribunal Superior con una solicitud urgente y buscando la protección de los derechos sindicales. El sindicato fue sorprendido cuando el Tribunal Superior decidió que la prohibición del ejercicio de la libertad sindical, de expresión y de movimiento, derechos fundamentales de los trabajadores, no podía tratarse como una cuestión urgente. El ZCTU describe asimismo, con detalles, el incidente que tuvo lugar en Harare el 1.º de mayo, donde después de una marcha y una reunión pacíficas, fue organizado un partido de fútbol, como evento parte de la celebración, entre dos equipos de sindicalistas. El partido fue interrumpido por la policía a las 17.15 horas, quince minutos antes del final, argumentando que la notificación del ZCTU a la policía indicaba que el evento tenía que acabarse a las 17.00 horas. El ZCTU alega que la actuación de la policía era deliberada y destinada a provocar a los miembros del sindicato e incitarles a tomar represalias y causar violencias. Por último, la organización querellante alega que su dirigente regional fue convocado por la policía de Southerton para una reunión y fue interrogado durante dos horas y media en relación con los eventos y las celebraciones del 1.º de mayo.

B. Respuesta del Gobierno

- 1133.** En su comunicación de 17 de octubre de 2011, el Gobierno sostiene que las cuestiones relativas a las denuncias de prohibición de actividades sindicales son parte integrante de los asuntos que el Gobierno está abordando progresivamente en el contexto de iniciativas más amplias para mejorar su cumplimiento del Convenio núm. 87, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2009. Estas iniciativas se están aplicando en el marco del conjunto de medidas de asistencia técnica puesto en marcha en agosto de 2010. El Gobierno indica que, desafortunadamente, se produjo un retraso en la aplicación de las medidas de asistencia técnica debido a problemas administrativos imprevistos a que hizo frente el Ministerio de Trabajo en el último trimestre de 2010. No obstante, el Gobierno renegoció el conjunto de medidas de asistencia técnica con la Oficina en enero de 2011, y las actividades comenzaron en julio de 2011.
- 1134.** El Gobierno señala que una de las actividades fundamentales de asistencia técnica consiste en el intercambio de información entre los funcionarios de la OIT y los agentes estatales que interactúan directa e indirectamente con las organizaciones de trabajadores. El objetivo es familiarizar a estos funcionarios con los principios consagrados en el Convenio núm. 87, con el fin de que los trabajadores puedan organizar sus actividades con total libertad. Las cuestiones relativas a la aplicación de la POSA a las reuniones sindicales, la delgada línea divisoria entre el sindicalismo y la política y el alcance de la agitación política provocada por los trabajadores constituyen los elementos fundamentales de discusión con el grupo destinatario durante los talleres de intercambio de información.
- 1135.** El Gobierno informa de que hasta la fecha se han celebrado dos reuniones de intercambio de información y de que convino con los participantes destinatarios en que la última actividad de intercambio de información con los agentes estatales se llevaría a cabo en 2011. En opinión del Gobierno, se espera que la interrelación entre los sindicalistas y los agentes estatales mejore progresivamente una vez que se haya llegado a una masa crítica significativa del grupo destinatario. Asimismo, en el marco del conjunto de medidas de asistencia técnica, el Gobierno tiene la intención de elaborar un manual adaptado a las características del país sobre los convenios fundamentales de la OIT, la legislación y la práctica nacionales y las funciones respectivas de los agentes estatales en las relaciones laborales, y actualmente está trabajando con la Oficina a este respecto. En opinión del Gobierno, esto contribuirá en gran medida a abordar las preocupaciones relativas a la aplicación de la POSA a las actividades sindicales, ya que el manual se incorporará a los programas de formación destinados a los agentes estatales.
- 1136.** El Gobierno señala que el impacto de estas actividades se dejará sentir de forma progresiva, a medida que el Gobierno lleve a cabo gradualmente las actividades previstas en el marco de las medidas de asistencia técnica. Por tanto, es necesario el apoyo continuado de la Oficina. El Gobierno sigue comprometido a colaborar con la Oficina y con los órganos de control de la OIT para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y, en general, mejorar el cumplimiento de los instrumentos de la OIT ratificados.
- 1137.** En lo que respecta a los hechos expuestos en el caso, en su comunicación de 13 de febrero de 2012, el Gobierno indica que, efectivamente, la policía había autorizado los actos de conmemoración del Día Internacional de la Mujer en Harare y Bulawayo, así como las celebraciones del 1.º de Mayo en las ciudades mencionadas en la queja. Sin embargo, la policía no permitió la celebración de marchas. El Gobierno explica que el período en cuestión coincidió con el comienzo de las revueltas de la Primavera Árabe, por lo que la mayoría de los Estados, entre ellos Zimbabwe, tuvo que tomar medidas de precaución para mantener la ley y el orden. El Gobierno señala que se autorizó al ZCTU a celebrar festejos y actos de conmemoración. El Gobierno considera que la prohibición de las marchas fue

una medida temporal cuyo objetivo no fue violar los derechos de los sindicatos, sino mantener la paz y la seguridad del país durante el período en cuestión.

- 1138.** El Gobierno hace hincapié en que, a través de los talleres llevados a cabo en el marco del conjunto de medidas de asistencia técnica de la OIT, se ha establecido un diálogo y una interrelación con los órganos encargados de hacer cumplir la ley sobre el vínculo existente entre las normas internacionales del trabajo y las leyes y la práctica nacionales. El Gobierno intentará maximizar los beneficios de la interacción y los resultados positivos de los talleres llegando a más participantes procedentes de los órganos encargados de hacer cumplir la ley, con el fin de mejorar su interacción con los sindicatos. El Gobierno prevé que incidentes como los indicados en la queja disminuirán gradualmente a medida que un mayor número de representantes de los órganos encargados de hacer cumplir la ley conozca las normas internacionales del trabajo. El Gobierno espera que la OIT ayude al Gobierno a extender el conocimiento adquirido en los talleres a más agentes del orden para mejorar de forma progresiva sus interacciones con los sindicatos en todo el país. El Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales también ha adoptado la iniciativa de entablar una relación continuada con los órganos encargados de hacer cumplir la ley en varias provincias del país con el fin de establecer una colaboración sobre el terreno respecto del ejercicio de los derechos sindicales. El Gobierno espera que, a través de estas interrelaciones, el ZCTU estimará conveniente no solicitar el permiso de la policía para llevar a cabo sus reuniones, tal y como establece la POSA.

C. Conclusiones del Comité

- 1139.** *El Comité toma nota de que el ZCTU alega, en su comunicación de fecha 6 de mayo de 2011, que se le impidió celebrar marchas con ocasión del Día Internacional de la Mujer y del Día Internacional del Trabajo, y que incluso después de que el Tribunal Superior autorizara las marchas del 1.º de Mayo, en algunas ciudades la policía se negó a cumplir la orden judicial. El Comité toma nota de que el Gobierno no rebate los hechos denunciados y de que considera que la prohibición de las marchas fue una medida temporal adoptada por la policía para mantener la paz y la seguridad en el país durante el período en cuestión, y no para violar los derechos de los sindicatos.*

- 1140.** *El Comité recuerda que, en su informe de 2009, titulado «Verdad, reconstrucción y justicia en Zimbabwe», la Comisión de Encuesta, designada con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por el Gobierno de Zimbabwe de los Convenios núms. 87 y 98, examinó la denuncia de infracciones sistemáticas de la libertad de reunión y de manifestación en relación con la aplicación de la POSA, denuncia en la que, en particular, se describían situaciones similares a las planteadas en el presente caso. A este respecto, el Comité señala los siguientes párrafos pertinentes del informe de la Comisión:*

- 133. La parte IV de la POSA trata de las reuniones públicas, cuya definición prevista en el artículo 2 incluye las marchas, las manifestaciones y las reuniones públicas. Los artículos 23 y 24 imponen a las organizaciones, en el caso de realizarse marchas y manifestaciones públicas, la obligación de designar a los funcionarios convocantes autorizados, así como a miembros responsables, en el caso de las reuniones públicas, que estarán encargados de notificar a las autoridades competentes la realización de la reunión pública. La falta de notificación de una reunión pública constituye un delito que puede ser sancionado con una multa no superior al nivel 12 y/o a una pena de prisión durante un período no superior a un año. El artículo 26 prevé, con la finalidad de evitar desórdenes, la realización de consultas y/o negociaciones entre las autoridades competentes y las personas que convocan la reunión y, en su caso, sobre cualquier modificación relativa a la notificación o a las condiciones en que se habrá de efectuar la reunión pública. En este artículo se prevé también que toda persona que se oponga a toda prohibición o a cualquier directiva o condición en virtud de la cual se autoriza la*

reunión, incurrirá en delito y podrá ser sancionada con una pena no superior al nivel 14 y/o a una pena de prisión durante un período no superior a un año. Sin embargo, los artículos antes mencionados (23, 24 y 26) no se aplican a las reuniones que se describen en el anexo (artículo 26A), que incluye las reuniones públicas de integrantes de organismos profesionales o sindicales celebradas sin fines políticos (párrafo c)), por todo club, asociación u organización que no sea de naturaleza política y cuyas discusiones celebradas y asuntos tratados no sean de índole política (párrafo i)); llevadas a cabo por un sindicato inscrito en el registro, con fines sindicales o para el cumplimiento de sus actividades de conformidad con la Ley de Relaciones Laborales (párrafo j)); o celebradas para constituir un club, una asociación o una organización que no sea de naturaleza política (párrafo k)).

134. El artículo 27 prevé la prohibición temporaria de realizar marchas y manifestaciones públicas en determinados distritos policiales para prevenir las alteraciones del orden público. A estos efectos, la autoridad competente dictará una orden, cuya validez no será superior a un mes. El Ministro de Asuntos Internos podrá, en instancia de apelación, confirmar, modificar o anular la orden o dictar una nueva orden cuando lo considere justificado. Toda persona que organice, preste ayuda para organizar, participe o asista a toda marcha o manifestación pública realizada en contravención de una orden, será considerada, en virtud de este artículo, culpable de un delito y podrá ser sancionada con una multa no superior al nivel seis y/o a una pena de prisión durante un período no superior a un año. El artículo 27A dispone la prohibición de cualquier tipo de reunión en un radio de 20 a 100 metros de distancia del Parlamento, tribunales o lugares protegidos (con excepción de las reuniones de las personas que trabajan en esas instituciones), salvo que se haya otorgado una autorización especial.
135. Todo aviso de prohibición, directiva o condición impuesta en virtud del artículo 26, así como una orden emitida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, podrá recurrirse ante el Tribunal de Magistrados, aunque ese recurso no tendrá efectos suspensivos de la prohibición objeto del recurso (artículo 27B), salvo que el Tribunal, en su momento, así lo ordene.
269. [...] Se informó a la Comisión de que el artículo 24 de la POSA exigía que los organizadores de «reuniones públicas» notificaran a la policía la realización de esos eventos, excepto, entre otras cosas, cuando se tratara de reuniones públicas «organizadas por un sindicato registrado, con fines genuinamente sindicales y en el marco de sus actividades en conformidad con la Ley de Relaciones Laborales». El ZCTU y el Fiscal General señalaron que, en derecho, la POSA no se aplicaba expresamente a las reuniones organizadas por los sindicatos para ocuparse de cuestiones laborales, y no de asuntos de carácter político.
274. Los co-Ministros de Asuntos Internos, responsables de la aplicación de la POSA, señalaron que desde el establecimiento del Gobierno inclusivo habían aclarado a través de la prensa cuál era el procedimiento legal a seguir cuando la población deseaba expresarse a través de una manifestación. El Secretario Permanente señaló que el problema de la POSA residía en que no se comprendía de forma suficiente; de lo que se trataba era que la policía debía ser informada de la preparación de las manifestaciones, y no de obtener un permiso, ya que el deber de la policía era proteger a los manifestantes y al público en general. Con respecto a la sugerencia de que la POSA fuera derogada o modificada, uno de los co-Ministros consideró que esta ley debía mantenerse, pero quizá no en su forma actual. Explicó que se estaban tomando medidas para modificar la ley a fin de dar a las personas más espacio y libertad, y precisó que el nuevo proyecto de ley se iba a presentar al Parlamento cuando se volviera a congregarse.
559. En lo que atañe a las asambleas sindicales y a las manifestaciones públicas organizadas por los sindicatos, la Comisión recibió información según la cual la aplicación de la POSA en la práctica constituía una grave injerencia en el derecho de los sindicatos a celebrar asambleas y organizar manifestaciones. Aunque se le indicó que la POSA no se aplicaba oficialmente a los sindicatos en el marco de sus actividades sindicales, la Comisión tuvo conocimiento de que, en la práctica, la citada Ley se había aplicado a la mayoría de las reuniones sindicales.
560. El fundamento de esta aplicación de la POSA parece ser que las autoridades estaban convencidas de que el ZCTU actuó al margen de su función sindical cuando organizó

manifestaciones públicas sobre materias relativas a los ámbitos social y económico. Al respecto, la Comisión desea afirmar categóricamente que el ejercicio por los sindicatos del derecho de manifestación incluye el derecho a la libertad de expresión con respecto a cuestiones sociales y económicas. La Comisión debe reiterar el principio establecido por los órganos de control de la OIT, a saber que la libertad de expresión que deberían poder ejercer los sindicatos y sus dirigentes también debería garantizarse cuando éstos deseen criticar la política económica y social del Gobierno.

561. La Comisión recibió una abundante documentación y muchas declaraciones sobre la manera en que el requisito de obtención de permisos otorgados por la policía para la celebración de reuniones sindicales, previsto en la POSA, viola los convenios de la OIT. Se informó a la Comisión de que las reuniones y manifestaciones públicas del ZCTU eran casi siempre rechazadas por las autoridades, y de que las asambleas, foros y conferencias de trabajo sindicales que llegaban a obtener el permiso oficial quedaban sujetas a condiciones estrictas. Además, la Comisión ha conocido las sanciones penales aplicables a los sindicalistas que contravienen las disposiciones de la POSA, y considera que se trata de un grave impedimento al derecho de manifestación pública.
562. Al respecto, la Comisión considera que la forma en que la POSA se ha utilizado en la práctica deniega a los sindicatos el derecho a manifestarse.

1141. Aunque toma nota de la explicación ofrecida por el Gobierno acerca del carácter temporal de la prohibición de las manifestaciones o marchas sindicales, el Comité toma nota con preocupación de las comunicaciones del ZCTU de fechas 7 y 21 de mayo de 2012 en las cuales la organización querellante describe, con detalles, las dificultades que enfrentó en la organización de las marchas, reuniones y celebraciones para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y el 1.º de Mayo en 2012. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto. El Comité lamenta profundamente que, dos años después de que el Gobierno de Zimbabwe aceptara las conclusiones y recomendaciones de la Comisión, la POSA siga utilizándose en la práctica para infringir el derecho de los sindicatos a organizar tales actos. El Comité recuerda que el derecho a organizar reuniones públicas y marchas, en particular con ocasión del 1.º de Mayo, constituye un aspecto importante de los derechos sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 136]. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el Ministro de Trabajo y Servicios Sociales entabló una relación con los órganos encargados de hacer cumplir la ley en varias provincias del país para establecer una colaboración sobre el terreno respecto del ejercicio de los derechos sindicales. El Comité espera que el Gobierno intensifique sus esfuerzos a este respecto, de modo que garantice que la POSA no se utilice para vulnerar los derechos sindicales legítimos, y solicita al Gobierno que le proporcione información sobre todas las medidas concretas emprendidas en el marco de la mencionada iniciativa para garantizar que los sindicatos puedan organizar libremente manifestaciones pacíficas y que el permiso para celebrar marchas y manifestaciones no se deniegue de forma arbitraria.

1142. También a este respecto, el Gobierno observa que, en 2011, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia solicitó al Gobierno que llevara a cabo, junto con los interlocutores sociales, un examen completo de la aplicación de la POSA en la práctica, y consideró que se deberían adoptar medidas concretas para posibilitar la elaboración y promulgación de pautas de actuación claras destinadas a la policía y a las fuerzas de seguridad respecto de los derechos humanos y sindicales. Por tanto, el Comité espera firmemente que se ha llevado a cabo un examen exhaustivo de la aplicación de la POSA en la práctica junto con los interlocutores sociales, y pide al Gobierno que le informe sobre los resultados. Si este examen no ha sido llevado a cabo todavía, el Comité urge al Gobierno a que lo haga sin demora. El Comité espera asimismo que se elaboren y promulguen sin demora pautas de actuación claras para la policía y las fuerzas de seguridad. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 1143.** *El Comité recuerda que la Comisión de Encuesta recomendó que la POSA fuera puesta en conformidad con el Convenio núm. 87. A este respecto, el Comité toma nota de que, en la observación de 2011 sobre la aplicación del Convenio núm. 87 en Zimbabwe, el Gobierno indicó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) que la POSA, pese a que no se aplicaba a las reuniones sindicales, estaba siendo modificada. Sin embargo, la CEACR señaló que, en el marco del proceso de Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Gobierno de Zimbabwe había indicado claramente que no apoyaba las recomendaciones a favor de la modificación de la POSA. El Comité, al igual que la CEACR, solicita al Gobierno que aclare si se está estudiando la posibilidad de modificar la POSA y, en caso afirmativo, cuál será su categoría jurídica.*
- 1144.** *El Comité recuerda que, a la luz de sus conclusiones, la Comisión de Encuesta también recomendó que el Gobierno garantizara la facilitación de formación, educación y apoyo a las instituciones y a los funcionarios clave del país, sobre todo a la policía y a las fuerzas de seguridad, en relación con la libertad sindical y la negociación colectiva, las libertades civiles y los derechos humanos. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno menciona las actividades que tuvieron lugar en 2011 en el marco del conjunto de medidas de asistencia técnica de la OIT y subraya su importancia e impacto. Sin embargo, el Comité lamenta profundamente que, desde la puesta en marcha del conjunto de medidas de asistencia técnica de la OIT en agosto de 2010, sólo se haya celebrado un curso de formación sobre derechos humanos y sindicales para la policía y las fuerzas de seguridad, tal y como se desprende de la mencionada observación de la CEACR. El Comité, al igual que la CEACR, espera firmemente que el Gobierno adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar que se organicen más cursos de formación sobre derechos humanos y sindicales destinados a la policía y las fuerzas de seguridad, y solicita al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 1145.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité espera que el Gobierno intensifique sus esfuerzos por garantizar que la POSA no se utilice para vulnerar derechos sindicales legítimos, y solicita al Gobierno que le proporcione información sobre todas las medidas concretas destinadas a garantizar que los sindicatos puedan organizar libremente manifestaciones pacíficas y que los permisos para celebrar marchas y manifestaciones no se denieguen arbitrariamente;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los alegatos enviados por el ZCTU en sus comunicaciones de fechas 7 y 21 de mayo de 2012;*
 - c) el Comité espera firmemente que se lleve a cabo un examen exhaustivo de la aplicación de la POSA en la práctica junto con los interlocutores sociales, y pide al Gobierno que le informe sobre los resultados. Si este examen no ha sido llevado a cabo todavía, el Comité urge al Gobierno a que lo haga sin demora. El Comité espera asimismo que se elaboren y promulguen sin demora pautas de actuación claras para la policía y las fuerzas de seguridad. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*

- d) *el Comité pide al Gobierno que aclare si se está estudiando la posibilidad de modificar la POSA y, en caso afirmativo, cuál será su categoría jurídica, y*
- e) *el Comité espera firmemente que el Gobierno adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la organización de más cursos de formación sobre los derechos humanos y sindicales para la policía y las fuerzas de seguridad, y solicita al Gobierno que el mantenga informado al respecto.*

Ginebra, 4 de junio de 2012

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden
Presidente

<i>Puntos que requieren decisión:</i>	párrafo 106	párrafo 675
	párrafo 163	párrafo 700
	párrafo 211	párrafo 728
	párrafo 231	párrafo 759
	párrafo 308	párrafo 771
	párrafo 317	párrafo 788
	párrafo 334	párrafo 828
	párrafo 390	párrafo 875
	párrafo 431	párrafo 896
	párrafo 449	párrafo 912
	párrafo 484	párrafo 970
	párrafo 501	párrafo 1008
	párrafo 518	párrafo 1018
	párrafo 537	párrafo 1059
	párrafo 554	párrafo 1085
	párrafo 574	párrafo 1124
	párrafo 593	párrafo 1145
	párrafo 649	