



Consejo de Administración

316.ª reunión, Ginebra, 1.º-16 de noviembre de 2012

GB.316/INS/9/1

Sección Institucional

INS

NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

365.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1-194
<i>Caso núm. 2861 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) y la Asociación Sanluisense de Docentes Estatales (ASDE)	195-215
Conclusiones del Comité	211-214
Recomendaciones del Comité	215
<i>Caso núm. 2870 (Argentina): Informe definitivo</i>	
Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina (FETERA)	216-235
Conclusiones del Comité	231-234
Recomendaciones del Comité	235
<i>Caso núm. 2906 (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 Trabajadores de la Argentina (CTA)	236-261
Conclusiones del Comité	253-260
Recomendaciones del Comité	261

Caso núm. 2858 (Brasil): Informe en que el comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Brasil presentada por la Federación Nacional de Policías Federales (FENAPEF)	262-281
Conclusiones del Comité	277-280
Recomendaciones del Comité	281

Caso núm. 2318 (Camboya): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	282-290
Conclusiones del Comité	286-289
Recomendaciones del Comité	290

Caso núm. 2808 (Camerún): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC)	291-301
Conclusiones del Comité	296-300
Recomendaciones del Comité	301

Caso núm. 2812 (Camerún): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por la Central Sindical del Sector Público del Camerún (CSP)	302-314
Conclusiones del Comité	308-313
Recomendaciones del Comité	314

Caso núm. 2863 (Chile): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil (ANFDGAC)	315-356
Conclusiones del Comité	351-355
Recomendaciones del Comité	356

Caso núm. 2884 (Chile): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Chile presentadas por la Asociación Nacional de Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo (APU), la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA) y la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno (ANFUSEGG)	357-408
Conclusiones del Comité	403-407
Recomendación del Comité	408

Caso núm. 2852 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia (SINTRATEXTIL – Seccional Medellín), la Asociación de Trabajadores de la empresa Leonisa S.A. (ASOTRALEONISA) y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT).....	409-429
Conclusiones del Comité	425-428
Recomendaciones del Comité	429

Caso núm. 2829 (República de Corea): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por la Confederación de Sindicatos de la República de Corea (KCTU) y el Sindicato de Trabajadores de los Servicios Públicos y el Transporte de la República de Corea (KPTU)	430-582
Conclusiones del Comité	566-581
Recomendaciones del Comité	582

Caso núm. 2851 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)	583-602
Conclusiones del Comité	598-601
Recomendaciones del Comité	602

Caso núm. 2871 (El Salvador): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS), la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y el Sindicato de Empresa LIDO S.A. de C.V. (SELSA)	603-623
Conclusiones del Comité	618-622
Recomendaciones del Comité	623

Caso núm. 2878 (El Salvador): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (SITRAISRI)	624-634
Conclusiones del Comité	631-633
Recomendación del Comité	634

Caso núm. 2879 (El Salvador): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Digapan S.A. (SITREDAPSA) y la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTC)	635-646
Conclusiones del Comité	642-645
Recomendación del Comité	646

Caso núm. 2903 (El Salvador): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA)	647-667
Conclusiones del Comité.....	662-666
Recomendación del Comité.....	667

Caso núm. 2516 (Etiopía): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Etiopía presentada por la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA), la Internacional de la Educación (IE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI)	668-692
Conclusiones del Comité.....	681-691
Recomendaciones del Comité	692

Caso núm. 2723 (Fiji): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Fiji presentadas por el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU), la Asociación de Docentes de Fiji (FTA), el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC), la Internacional de la Educación (IE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI)	693-783
Conclusiones del Comité.....	765-782
Recomendaciones del Comité	783

Anexos

Anexo I. Informe sobre la misión de contactos directos de la OIT a Fiji (Suva, 17-19 de septiembre de 2011)	
Anexo II	
Anexo III. Misión de contactos directos de la OIT a la República de Fiji (2012)	
Anexo IV. Proyecto de programa de la misión	
Anexo V. Mandato de la misión de contactos directos de la OIT (17 a 21 de septiembre de 2012)	
Anexo VI. Nota explicativa sobre el alcance de la misión de contactos directos de la OIT	
Anexo VII. Carta del Juez Koroma, de fecha 18 de septiembre de 2012, entregada en la tarde de ese día, en propia mano al Excmo. Sr. Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo	
Anexo VIII. Carta de fecha 18 de septiembre entregada en mano propia el 19 de septiembre de 2012 por la mañana y firmada por el Secretario Permanente de la Oficina del Primer Ministro	
Anexo IX. Carta del Juez Koroma al Primer Ministro, de fecha 19 de septiembre de 2012	

Caso núm. 2820 (Grecia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Grecia presentadas por la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE), la Confederación de Funcionarios Públicos (ADEDY), la Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad (GENOP-DEI-KIE) y la Federación de Empleados del Sector Privado de Grecia (OIYE) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	784-1003
Conclusiones del Comité.....	950-1002
Recomendaciones del Comité	1003

Caso núm. 2709 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG), representado por las siguientes organizaciones el Comité Campesino del Altiplano (CCDA), la Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), la Coordinadora Nacional Sindical Popular (CNSP), el Frente Nacional de Lucha en Defensa de los Servicios Públicos y Recursos Naturales (FNL), la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), apoyado por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	1004-1024
Conclusiones del Comité	1018-1023
Recomendaciones del Comité	1024

Caso núm. 2840 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG)	1025-1063
Conclusiones del Comité	1054-1062
Recomendaciones del Comité	1063

Caso núm. 2872 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG)	1064-1088
Conclusiones del Comité	1082-1087
Recomendaciones del Comité	1088

Caso núm. 2807 (República Islámica del Irán): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	1089-1100
Conclusiones del Comité	1097-1099
Recomendaciones del Comité	1100

Caso núm. 2794 (Kiribati): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Kiribati presentada por el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC)	1101-1109
Conclusiones del Comité	1105-1108
Recomendaciones del Comité	1109

Caso núm. 2902 (Pakistán): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Pakistán presentada por el Sindicato Obrero de la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (KESC)	1110-1123
Conclusiones del Comité	1119-1122
Recomendaciones del Comité	1123

Caso núm. 2648 (Paraguay): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno del Paraguay presentadas por el Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), la Central General de Trabajadores (CGT), la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITEP) y la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT).....	1124-1132
Conclusiones del Comité.....	1127-1131
Recomendaciones del Comité	1132

Caso núm. 2905 (Países Bajos): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de los Países Bajos presentada por la Federación de Empleadores de Servicios de Distribución Postal de los Países Bajos (WPN)	1133-1227
Conclusiones del Comité.....	1203-1226
Recomendaciones del Comité	1227

Caso núm. 2934 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP).....	1228-1258
Conclusiones del Comité.....	1252-1257
Recomendación del Comité.....	1258

Caso núm. 2815 (Filipinas): 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 Federación de Comercio 4, Federación de Comercio de Metales, Electrónica, Electricidad y otras Industrias Afines – Federación de Trabajadores Libres (TF4-FFW)	1259-1278
Conclusiones del Comité.....	1269-1277
Recomendaciones del Comité	1278

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

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Convencionadas (SYNECAT)	1279-1289
Conclusiones del Comité.....	1283-1288
Recomendaciones del Comité	1289

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

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por las organizaciones siguientes: la Confederación Sindical del Congo (CSC), la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC), la Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC), la Confederación Democrática de Trabajadores (CDT), SOLIDARITÉ, la Conciencia de Trabajadores y Campesinos (CTP), la Solidaridad Obrera y Campesina (SOPA), ACTIONS, la Alianza de Trabajadores del Congo (ATC), la Nueva Dinámica Sindical (NDS) reemplazada por la Confederación General de Sindicatos Autónomos (CGSA), la Federación General de Trabajadores Kongo (FGTK) y la Fuerza Sindical del Congo (FOSYCO).....	1290-1300
Conclusiones del Comité.....	1294-1299
Recomendaciones del Comité	1300

Caso núm. 2758 (Federación de Rusia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia presentada por la Confederación del Trabajo de Toda Rusia (VKT) y la Confederación Rusa del Trabajo (KTR), con el apoyo de la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Federación Internacional de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).....	1301-1401
Conclusiones del Comité	1396-1400
Recomendaciones del Comité	1401
Anexo. Informe de misión, Moscú, Federación de Rusia (10-15 de octubre de 2011)	

Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración en su 117.^a reunión (noviembre de 1951), se reunió (316.^a reunión) en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, los días 1.º, 2 y 9 de noviembre de 2012, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina, colombiana y holandesa no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Argentina (casos núms. 2861, 2870 y 2906) a Colombia (casos núms. 2830 y 2852), y a Países Bajos (caso núm. 2905) respectivamente.

* * *

3. Se sometieron al Comité 181 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los gobiernos interesados para que enviaran sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 32 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 21 casos y a conclusiones provisionales en 11 casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

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

4. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre los casos núms. 2318 (Camboya), 2516 (Etiopía), 2664 (Perú), 2723 (Fiji) y 2906 (Argentina) 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. 2655 (Camboya), 2684 (Ecuador), 2708 (Guatemala), 2714 (República Democrática del Congo), 2715 (República Democrática del Congo), 2740 (Iraq), 2753 (Djibouti), 2786 (República Dominicana), 2811 (Guatemala), 2869 (Guatemala), 2909 (El Salvador), 2912 (Chile), 2913 (Guinea), 2914 (Gabón), 2919 (México), 2920 (México), 2923 (El Salvador), 2924 (Colombia), 2925 (República Democrática del Congo), 2928 (Ecuador), 2930 (El Salvador) y 2933 (Colombia), 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. 2951 (Camerún), 2954 (Colombia), 2955 (República Bolivariana de Venezuela), 2957 (El Salvador), 2958 (Colombia), 2959 (Guatemala), 2960 (Colombia), 2962 (India), 2963 (Chile), 2964 (Pakistán), 2967 (Guatemala), 2968 (República Bolivariana de Venezuela),

2969 (Mauricio), 2970 (Ecuador), 2971 (Canadá), 2973 (México), 2974 (Colombia), 2975 (Costa Rica), 2976 (Turquía), 2978 (Guatemala), 2979 (Argentina), 2980 (El Salvador), 2981 (México), 2982 (Perú), 2983 (Canadá), 2985 (El Salvador), 2986 (El Salvador), 2987 (Argentina), 2988 (Qatar), 2989 (Guatemala), 2990 (Honduras), 2991 (India), 2992 (Costa Rica), 2993 (Colombia) y 2994 (Túnez) 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 y 2183 (Japón), 2203 (Guatemala), 2265 (Suiza), 2508 (República Islámica del Irán), 2694 (México), 2712 (República Democrática del Congo), 2726 (Argentina), 2745 (Filipinas), 2830 (Colombia), 2855 (Pakistán), 2921 (Panamá), 2936 (Chile), 2937 (Paraguay), 2939 (Brasil), 2942 (Argentina), 2943 (Noruega), 2945 (Líbano), 2946 (Colombia), 2948 (Guatemala) y 2950 (Colombia).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 2673 (Guatemala), 2749 (Francia), 2768 (Guatemala), 2806 (Reino Unido), 2824 (Colombia), 2880 (Colombia), 2889 (Pakistán), 2893 (El Salvador), 2897 (El Salvador), 2900 (Perú), 2922 (Panamá), 2927 (Guatemala), 2932 (El Salvador), 2947 (España) y 2961 (Líbano), 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. 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2445 (Guatemala), 2609 (Guatemala), 2620 (República de Corea), 2702 (Argentina), 2706 (Panamá), 2743 (Argentina), 2761 (Colombia), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2778 (Costa Rica), 2796 (Colombia), 2813 (Perú), 2814 (Chile), 2816 (Perú), 2817 (Argentina), 2826 (Perú), 2827 (República Bolivariana de Venezuela), 2853 (Colombia), 2860 (Sri Lanka), 2874 (Perú), 2877 (Colombia), 2882 (Bahrein), 2883 (Perú), 2885 (Chile), 2890 (Ucrania), 2892 (Turquía), 2894 (Canadá), 2895 (Colombia), 2896 (El Salvador), 2904 (Chile), 2907 (Lituania), 2908 (El Salvador), 2910 (Perú), 2911 (Perú), 2915 (Perú), 2916 (Nicaragua), 2917 (República Bolivariana de Venezuela), 2918 (España), 2926 (Ecuador), 2929 (Costa Rica), 2931 (Francia), 2935 (Colombia), 2938 (Benin), 2940 (Bosnia y Herzegovina), 2941 (Perú), 2944 (Argelia), 2949 (Swazilandia), 2952 (Líbano), 2953 (Italia), 2956 (Estado Plurinacional de Bolivia), 2965 (Perú), 2966 (Perú), 2972 (Polonia), 2977 (Jordania) y, 2984 (ex República Yugoslava de Macedonia) el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.

Misiones

10. En el caso núm. 2723 (Fiji), el Comité observa que el Gobierno de Fiji aceptó una misión de contactos que visitó el país en septiembre de 2012. La misma no fue autorizada a realizar sus labores. El examen de este caso y el informe de la misión figuran en los párrafos 693-783. Una misión técnica de la Oficina visitó a la Federación de Rusia en el marco del caso núm. 2758 y el informe de misión se anexa al mismo (véanse párrafos 1301 a 1401).

Retiro de quejas

11. En relación con los casos núms. 2801 y 2849 (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 Especial 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.
12. Por otra parte, en cuanto al caso núm. 2790 (Colombia) — en el que el Comité pidió que se le mantenga informado de las medidas tomadas para dar efecto a sus recomendaciones [véase 360.º informe, junio de 2011, párrafo 422] —, el Comité toma nota con interés del acta de acuerdo de 31 de mayo de 2012 por medio de la cual, en el marco de la misma actividad en la CETCOIT, las partes se comprometieron a garantizar y respetar plenamente los derechos fundamentales — en particular los relacionados con la libertad sindical —, a establecer un instancia bipartita de diálogo, a iniciar la negociación colectiva el 5 de junio de 2012 y a informar a la CETCOIT sobre el cumplimiento del acuerdo.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

13. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del caso núm. 2723 (Fiji).

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

Caso núm. 2153 (Argelia)

14. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 13 a 16]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que siguiera facilitando información sobre la situación de determinados afiliados y dirigentes sindicales del Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP). El Comité esperaba que el Gobierno le remitiera los resultados de la encuesta solicitada en febrero de 2011 al Ministerio de Salud, Población y Reforma Hospitalaria sobre la situación de los Sres. Hadj Djilani Mohamed y Houari Kaddour. Asimismo esperaba que el Gobierno le comunicara informaciones sobre el recurso de casación en el caso del Sr. Mourad Tchikou. Por último, el Comité pidió al Gobierno que le comunicara información sobre la situación del Sr. Sadou Saddek al término de su licencia médica, e indicara en particular si se había incorporado a su nuevo puesto de trabajo.
15. En una comunicación de fecha 25 de mayo de 2012, el Gobierno indica que la encuesta solicitada al Ministerio de Salud confirmó las informaciones proporcionadas anteriormente en relación con los Sres. Hadj Djilani Mohamed y Houari Kaddour. Así pues, el Gobierno reitera que el Sr. Hadj Djilani Mohamed sigue desempeñándose como enfermero principal y que no ha presentado ninguna petición ante la administración en lo que respecta a la multa recibida en apelación en el litigio que le enfrentaba a un responsable de otra organización sindical. En lo que respecta al Sr. Houari Kaddour, el Gobierno reitera que éste no se ha manifestado desde 2006 y que no se ha puesto en conocimiento de la administración ningún recurso contra la decisión de su despido por abandono de trabajo que tuvo lugar en marzo de 2006. En cuanto al caso presentado ante la Corte Suprema por el Sr. Mourad Tchikou, el Gobierno indica que la Corte aún no se ha pronunciado sobre el recurso. Por último, el Gobierno explica, en relación con la situación del Sr. Sadou Saddek,

que una investigación realizada ante su empleador pone de manifiesto que el Sr. Saddek tiene una licencia médica hasta junio de 2012, la cual renueva sistemática y periódicamente.

16. *El Comité toma nota de los últimos datos presentados por el Gobierno en relación con el presente caso. Espera que se le comuniquen informaciones sobre el recurso de casación en el caso del Sr. Mourad Tchikou, así como sobre la situación del Sr. Sadou Saddek, y en particular si este último se incorporó a su nuevo puesto de trabajo al término de su licencia médica.*

Caso núm. 2701 (Argelia)

17. El Comité examinó este caso en su reunión de marzo de 2012 [véase 363.^{er} informe, párrafos 14 a 17] y, en esa ocasión, reiteró firmemente sus recomendaciones para que el Gobierno adoptara sin demora todas las medidas necesarias para registrar el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Formación Profesional (SNTFP), cuya primera solicitud de registro se remontaba a agosto de 2002.
18. En una comunicación de fecha 25 de mayo de 2012, el Gobierno indica que el SNTFP obtuvo reconocimiento y recibió un justificante de registro el 21 de mayo de 2012 en el marco del núm. 94 DRT/MTESS. *El Comité toma nota con satisfacción de esta información.*

Caso núm. 2603 (Argentina)

19. El Comité examinó este caso por última vez, relativo al despido de la dirigente de la Asociación de Trabajadores de la Administración Pública Provincial y Municipal de Salta (ATAP), Sra. Marina del Valle Guanica y al traslado de otros tres dirigentes de la ATAP en su reunión de noviembre de 2011 y en esa ocasión quedó a la espera de las informaciones complementarias que el Gobierno indicó que pretendía recabar en relación con los alegados traslados antisindicales de los tres dirigentes de la ATAP. El Comité pidió también al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones en relación con los alegatos de la ATAP sobre trabas y demoras en el tratamiento de una denuncia penal contra las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la provincia de Salta en relación con el código de descuento de las cotizaciones sindicales [véase 360.^o informe, párrafos 24 a 26].
20. Por comunicaciones de fechas 12 de enero y 22 de marzo de 2012, la ATAP informa que en relación con este caso interpuso una denuncia penal y solicitó que se promueva una acción penal por discriminación a la libertad sindical, incumplimiento de los tratados internacionales y abuso de autoridad y violación de los deberes de los funcionarios públicos contra el gobernador de la provincia de Salta, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, el secretario general de la gobernación y los jueces de la Corte de Justicia de Salta.
21. Por comunicación de 19 de julio de 2011, el Gobierno envía un informe comunicado por la Dirección General de Rentas de la provincia de Salta en el que se indica que: 1) la sentencia que ordenó la reincorporación de la dirigente sindical, Sra. Marina del Valle Guanica, fue revocada por la Corte de Justicia de Salta y que la interesada presentó un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de Salta; dicho recurso se encuentra radicado ante la Corte de Justicia provincial para determinar la concesión del mismo; 2) respecto de los alegados traslados de tres dirigentes sindicales, no se trata de traslados sino de simples rotaciones internas dentro del organismo (Dirección General de Rentas) y no se ha alterado ni la situación de revista ni las remuneraciones asignadas a los

agentes, y 3) respecto de las cuotas sindicales de los afiliados, la Dirección General de Rentas carece de competencia para resolver esta cuestión.

22. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité pide al Gobierno que: 1) le informe sobre el estado del trámite del recurso extraordinario interpuesto por la ATAP en relación con el despido de la dirigente sindical, Sra. Marina del Valle Guanica; 2) sin demora envíe sus observaciones en relación con los alegatos de la ATAP sobre trabas y demoras en el tratamiento de una denuncia penal contra las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la provincia en relación con el código de descuento de las cotizaciones sindicales, y 3) le informe sobre el estado de la denuncia penal interpuesta por la ATAP por discriminación a la libertad sindical, incumplimiento de los tratados internacionales y abuso de autoridad y violación de los deberes de los funcionarios públicos en contra del gobernador de la provincia de Salta, del Ministro de Trabajo y Previsión Social, del secretario general de la gobernación y de los jueces de la Corte de Justicia de Salta.*

Caso núm. 2725 (Argentina)

23. El Comité examinó este caso por última vez en cuanto al fondo en su reunión de marzo de 2011 y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones: a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la sentencia que se dicte en relación con los alegatos sobre la posibilidad de que se imponga una sanción a la Asociación Mendocina de Profesionales de la Salud (AMPROS) por no acatar una convocatoria a una conciliación obligatoria, y b) en relación con los alegatos de la Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina (FESPROSA) relativos a sanciones a ciertos sindicalistas (la suspensión de 31 huelguistas en la provincia de Córdoba, así como la suspensión del médico vicepresidente del Sindicato de Profesionales de Acción Radiante, el despido de nueve sindicalistas y el traslado de una delegada sindical en la provincia de Santiago del Estero), el Comité no ha sido informado sobre si los trabajadores perjudicados han iniciado acciones judiciales en relación con las sanciones impuestas, ni sobre los eventuales fundamentos de las mismas. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que aclare si estos trabajadores han presentado recursos judiciales y en caso afirmativo que le mantenga informado del resultado. Además, el Comité invita a las organizaciones querellantes a que envíen informaciones al respecto [véase 359.º informe, párrafos 227 a 263].
24. Por comunicación de 16 de mayo de 2011, la AMPROS envía informaciones complementarias en relación con el caso y en particular informa que el 11 de enero de 2011 el Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Mendoza dictó la resolución núm. 210/11 por la que se dispuso aplicarle una sanción de multa de 1 993 000 pesos (aproximadamente 433 000 dólares de los Estados Unidos) por una supuesta violación por parte de la AMPROS a la segunda conciliación obligatoria dictada por la Subsecretaría mencionada. Según la AMPROS: 1) la multa es persecutoria y violatoria de la libertad sindical y del derecho de huelga y resulta ilegítima debido a que se funda en un supuesto hecho que no existe; 2) la intención del Gobierno es perseguir al gremio para tratar de eliminarlo y evitar las protestas que realizan los profesionales de la salud, y 3) ello surge claramente si se repara en la circunstancia que la sanción ha sido aplicada luego de que transcurriera más de un año y medio de acaecidos los hechos, con el propósito de presionar y extorsionar a la organización ante los nuevos reclamos salariales y las huelgas dispuestas.
25. Por comunicación de julio de 2011, el Gobierno envía una comunicación de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de la Provincia de Mendoza, en la que se informa en relación con la multa impuesta en razón del no acatamiento de la conciliación obligatoria dictada en el año 2009 que este asunto se encuentra radicado ante la Cámara Quinta del Trabajo, habiéndose ejercido recurso directo contra la resolución

administrativa que la impone, sin que aún se haya resuelto sobre la misma. Asimismo, por comunicación de 6 de febrero de 2012, el Gobierno informa que en el caso en cuestión intervino la Comisión de Garantías, convocada por resolución núm. 1747 de la Secretaría de Trabajo de la Nación, para emitir opinión sobre los servicios mínimos en el conflicto que involucra al Gobierno de la Provincia de Mendoza y a la Asociación Mendocina de Profesionales de la Salud (AMPROS) (el Gobierno envía copia del dictamen emitido por dicha comisión).

26. *El Comité toma nota de estas informaciones. En lo que respecta a la recomendación a) sobre la multa impuesta a la AMPROS por no acatar la convocatoria a una conciliación obligatoria, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la sentencia que se dicte al respecto. En cuanto a la recomendación b), el Comité pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones al respecto. El Comité recuerda asimismo, que en relación con esta recomendación invitó a la organización querellante FESPROSA a que envíe informaciones al respecto.*

Caso numero 2356 (Colombia)

27. El Comité examinó por última vez este caso relacionado con alegatos de despidos antisindicales en las Empresas Municipales de Cali (EMCALI), en su reunión de marzo de 2012 [véase 363.^{er} informe, párrafos 38 a 41]. El Comité recuerda que en dicha ocasión tomó nota con interés del fallo de tutela de segunda instancia que ordenó el reintegro a la empresa EMCALI de los dirigentes sindicales y trabajadores afiliados a SINTRAEMCALI, en el sentido de las recomendaciones del Comité. El Comité observó que la empresa había presentado un nuevo recurso judicial contra el fallo judicial de segunda instancia. En estas condiciones, subrayando que estos trabajadores fueron despedidos en 2004, el Comité esperó firmemente que la Corte Constitucional se pronunciara sin demora en relación con el fallo de tutela de segunda instancia. El Comité recordó sus recomendaciones anteriores en materia de reintegro de estos afiliados y pidió al Gobierno que asegure su cumplimiento y que le mantenga informado al respecto.
28. Por comunicación de 23 de julio de 2012, el Gobierno informa que la Corte Constitucional, mediante sentencia de tutela núm. T-261, decidió conceder la protección a los trabajadores del SINTRAEMCALI y ordenó el reintegro de los 51 trabajadores mencionados en este caso, y que los mismos fueron reintegrados mediante resolución núm. 001273 de 13 de junio de 2012 proferida por la Empresa EMCALI EICE ESP.
29. *El Comité toma nota con satisfacción de todas estas informaciones.*

Caso núm. 2362 (Colombia)

30. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.^o informe, párrafos 572-599]. En esa ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:
- a) en cuanto a los alegatos relativos al reemplazo de los trabajadores despedidos por trabajadores de cooperativas o de otras empresas que no gozan del derecho de asociación en el seno de AVIANCA, observando que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, al examinar esta cuestión, pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de que un experto independiente realizara un estudio nacional sobre la aplicación de la Ley de Cooperativas de Trabajo Asociado y su utilización en el ámbito de las relaciones de trabajo a fin de determinar si los trabajadores en las cooperativas pueden o no afiliarse a organizaciones sindicales, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda medida adoptada al respecto;

- b) en lo que respecta a los alegatos relativos a presiones de la misma empresa sobre las organizaciones sindicales, que implicaron una desafiliación importante de los trabajadores, la elaboración de un plan voluntario de beneficios al margen de la convención colectiva vigente, que beneficia en particular a los trabajadores no sindicalizados, las presiones para que los nuevos pilotos contratados lo suscriban (lo cual implica que no pueden afiliarse a la organización sindical) y la aprobación por parte del Ministerio de la Protección Social de un reglamento interno de trabajo elaborado sin la participación de las organizaciones sindicales, el Comité pide al Gobierno que se asegure que el plan voluntario de beneficios no se aplique de manera tal que menoscabe la posición de las organizaciones sindicales y su capacidad negociadora de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98 y que no se ejerzan presiones sobre los trabajadores para que lo suscriban. El Comité pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de las acciones de revocatoria directa incoadas contra la resolución que aprobó el reglamento interno de trabajo. El Comité invita a la empresa y a la organización querellante a que sometan estas cuestiones a la Comisión Especial de Tratamiento de Casos ante la OIT (CETCOIT) y espera que puedan llegar a una solución negociada;
- c) en lo que respecta a los alegatos relativos a la negativa de la empresa HELICOL S.A. a actualizar los salarios debido a la negativa de la organización sindical a negociar una nueva convención colectiva, la existencia de un pacto colectivo que ofrece mejoras salariales a los trabajadores no sindicalizados que son extendidas a los trabajadores sindicalizados y la fijación unilateral por parte de la empresa de un día por semana para el desarrollo de las actividades sindicales a favor del capitán Cantillo, al tiempo que toma nota de la invitación del Gobierno a las partes para que sometan estas cuestiones a la Comisión Especial de Tratamiento de Casos ante la OIT (CETCOIT), el Comité expresa la esperanza de que las partes podrán llegar a una solución negociada del conflicto a fin de poder desarrollar relaciones de trabajo armoniosas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;
- d) en lo que respecta a las sanciones de despido impuestas a los dirigentes sindicales de AEROREPUBLICA, Sres. Héctor Vargas y David Restrepo Montoya, por hacer uso del derecho de expresión o por reclamar el ejercicio de sus derechos, el Comité espera firmemente que los procesos judiciales iniciados por los dirigentes contra los despidos culminarán en un futuro próximo. En caso de que se constate que los despidos tuvieron motivos antisindicales, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se proceda al reintegro de los dirigentes sindicales despedidos sin pérdida de salario. En caso de que la reincorporación de los trabajadores despedidos de que se trata resulte imposible por razones objetivas e imperiosas, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que dichos trabajadores reciban indemnizaciones apropiadas, de manera que constituya una sanción suficientemente disuasiva contra los despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y
- e) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de las investigaciones administrativas contra la empresa Vertical de Aviación Ltda. que se encuentran en trámite ante las inspecciones doce y cuarta de la Dirección Territorial de Cundinamarca por presuntas violaciones al derecho de asociación.

31. Las organizaciones querellantes enviaron informaciones adicionales por comunicaciones de fechas 25 de junio de 2009 (recibida el 2 de marzo de 2010), y 31 de mayo de 2010, 10 de mayo de 2011, 8 y 27 de marzo de 2012. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 21 de diciembre de 2010 y 21 de enero de 2011, junto con comunicaciones de las empresas concernidas de fechas 1.º de junio, 15 de diciembre y 28 de diciembre de 2010.

Informaciones adicionales de las organizaciones sindicales

32. Por comunicación de fecha 31 de mayo de 2010, la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) indica lo siguiente:

- *Recomendación a).* No se tiene conocimiento que el Gobierno haya nombrado el experto independiente para realizar el estudio nacional sobre la aplicación de la Ley de Cooperativas de Trabajo Asociado y su utilización en el ámbito de las relaciones de trabajo;
- *Recomendación b).* El Gobierno no ha llevado a cabo ninguna investigación sobre las presiones a los trabajadores a pesar de las peticiones de la OIT de garantizar el derecho de afiliación de los trabajadores. Además, la Comisión Especial de Tratamiento de los Conflictos ante la OIT (CETCOIT) no se ha reunido y el Consejo de Estado confirmó las sanciones impuestas a las empresas por favorecer los trabajadores no sindicalizados. Por comunicación de fecha 25 de junio de 2009 — recibida el 2 de marzo de 2010 — la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV) alega que la empresa AVIANCA continúa suscribiendo un pacto colectivo con los trabajadores para promover la desafiliación a los diferentes sindicatos (llamado Plan Voluntario de Beneficios – PVB) otorgando beneficios extralegales para los trabajadores no sindicalizados iguales o superiores a los logrados por los sindicatos a través del convenio colectivo;
- *Recomendación c).* La ACDAC no se ha negado a negociar y en caso de no llegar a un acuerdo, el convenio colectivo sigue vigente hasta la culminación del conflicto colectivo y se renueva cada seis meses. En cuanto a las mejoras salariales, la empresa ha hecho caso omiso de una tutela que ordenó el incremento salarial y el Gobierno no ha intervenido para velar que se cumplan los derechos de los sindicalizados. Además como ya fue mencionado, la CETCOIT no se ha reunido; y
- *Recomendación d).* Los procesos de los capitanes Vargas y Restrepo se han demorado, especialmente el del capitán Restrepo que fue enviado a un juzgado de descongestión y luego el capitán presentó un recurso en el que solicitó que se decreta la nulidad de unas pruebas de testigos porque no fue notificado. El recurso se encuentra ante el Tribunal Superior de Medellín.

Respuesta del Gobierno a las recomendaciones del Comité

- 33.** Por comunicación de fecha 21 de diciembre de 2010, en relación con la *recomendación b)* relativa a los hechos ocurridos en la empresa AVIANCA, el Gobierno informa que se llegó a un acuerdo entre la empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores de AVIANCA (SINTRAVA) suscrito el 12 de agosto de 2010, en donde el sindicato desiste de las reclamaciones que constan en el presente caso. Por su parte, la empresa indica que no cuenta con pactos colectivos suscritos con trabajadores, no obstante lo que actualmente existe en la empresa es un Plan Voluntario de Beneficios, el cual es una forma de regular de manera particular con los trabajadores que en uso de su autonomía y su íntima convicción, deciden no afiliarse a una organización sindical, las condiciones que regirán su trabajo. El plan surgió a solicitud de varios auxiliares de vuelo, que sin querer afiliarse a un sindicato, pretendían obtener una equidad en sus condiciones laborales con aquellos trabajadores beneficiarios del convenio colectivo de trabajo. La empresa resalta que este plan se diseñó, cumpliendo todas las normas legales y se constituye en una opción para quienes no quieren ejercer voluntariamente el derecho de asociación sindical. El Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, mediante sentencia proferida el 30 de septiembre de 2009, al definir una acción laboral impetrada por la ACDAC en contra de la empresa, y bajo el pretexto de la ilegalidad del PVB ofrecido por la misma, despachó negativamente todas las invocaciones del sindicato. Además, la empresa subraya que ninguno de los sindicatos existentes en la empresa constituye un sindicato mayoritario.
- 34.** En relación con la *recomendación c)* relativa a los hechos ocurridos en la empresa HELICOL S.A., el Gobierno informa que la empresa quiso reunirse con los integrantes de la Misión que visitó el país en julio de 2010 pero que no pudo concretarse la reunión.

El Gobierno indica que, según la empresa, es difícil avanzar en el proceso de negociación colectiva ya que la ACDAC, desde 2004, no ha facilitado dicho proceso. El Gobierno reitera su voluntad de consolidar la CETCOIT como mecanismo válido de participación tripartita para contribuir a mejorar las relaciones laborales.

35. En relación con la *recomendación d)* relativa a las sanciones de despido impuestas a los dirigentes sindicales de AEROREPUBLICA, el Gobierno informa que: 1) en cuanto al despido del Sr. Héctor Vargas, el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá de fecha 31 de agosto de 2009 absolvió a la empresa de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y el caso se encuentra pendiente de fallo en segunda instancia; 2) en cuanto al despido del Sr. David Restrepo Montoya, se solicitó información a la empresa sobre el trámite de apelación y se informa que se han realizado actuaciones dentro del proceso; 3) la ACDAC envió al Viceministro de Relaciones Laborales un recuento de las querellas presentadas, las decisiones administrativas y judiciales proferidas y la Dirección Territorial de Cundinamarca informó que no hay investigaciones en trámite o por resolver sobre la denuncia de la ACDAC relacionada con persecución antisindical, en particular sobre los alegatos de promoción de la desafiliación de los trabajadores de los diferentes sindicatos.
36. En relación con la *recomendación e)* relativa las investigaciones administrativas contra la empresa Vertical de Aviación Ltda., el Gobierno informa que mediante resolución núm. 012 de 19 de enero de 2009, se sancionó a la empresa por violación al derecho de asociación. El caso se encuentra en trámite de apelación.
37. *En relación con la recomendación a), el Comité toma nota de que la organización querellante indica que no se ha nombrado el experto independiente para realizar el estudio nacional sobre la aplicación de la Ley de Cooperativas de Trabajo Asociado y su utilización en el ámbito de las relaciones de trabajo. A este respecto, el Comité observa que en su última observación (noviembre de 2011), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones tomó nota con satisfacción de la adopción del decreto núm. 2025 de fecha 8 de junio de 2011, en seguimiento a las conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de 2011 que, entre otras cosas, prevé que ningún trabajador podrá contratarse sin los derechos y las garantías laborales establecidas en la Constitución Política y la ley, incluidos los trabajadores asociados de las cooperativas.*
38. *En relación con las recomendaciones b) y c), el Comité toma nota del acuerdo entre el SINTRAVAL y la empresa. Tomando nota de la explicación de la empresa según la cual el PVB es una opción para los trabajadores que sin querer afiliarse a un sindicato pretendían obtener una equidad en sus condiciones laborales con aquellos trabajadores beneficiarios del convenio colectivo de trabajo, el Comité pide al Gobierno que responda al alegato según el cual el PVB no es una extensión del convenio colectivo y contiene condiciones más favorables, debilitando así al sindicato.*
39. *En relación con la recomendación d), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) en cuanto al despido del Sr. Héctor Vargas, el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá de fecha 31 de agosto de 2009 absolvió a la empresa de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y el caso se encuentra pendiente de fallo en segunda instancia; 2) en cuanto al despido del Sr. David Restrepo Montoya, se solicitó información a la empresa sobre el trámite de apelación y se informa que se han realizado actuaciones dentro del proceso. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de este proceso.*
40. *En relación con la recomendación e), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que mediante resolución núm. 012 de 19 de enero de 2009, se sancionó a la empresa por violación al derecho de asociación y que el caso se encuentra en trámite de apelación. El*

Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de apelación.

**Nuevos alegatos de la organización querellante
y respuesta parcial de la empresa empleadora**

- 41. Disminución del número de afiliados de la ACAV.** La organización querellante indica que en 2007, cuando envió la queja, la ACAV contaba con 388 afiliados de la empresa y hoy, después de los despidos y del paso de los trabajadores al PVB, cuenta con sólo 299. La organización querellante resalta además que no ha habido ni una nueva afiliación de los trabajadores de la empresa.
- 42.** Por su parte, la empresa indica que no le consta el número total de afiliados, dado el carácter gremial de esta organización. Sin embargo, afirma contundentemente que el derecho de asociación sindical es de carácter libre y voluntario y depende únicamente de la autonomía del trabajador decidir si se afilia a una o varias agremiaciones sindicales o si decide no hacerlo. No obstante lo anterior, la empresa informa que lo manifestado por la ACAV, en el sentido que no ha habido ni una sola afiliación nueva de los trabajadores de AVIANCA es alejado de la realidad. La empresa menciona por ejemplo nueve afiliaciones que tuvieron lugar en 2010.
- 43. Negativa de otorgar visas a los afiliados.** La organización querellante añade que desde hace dos años, una embajada se negó a otorgar visas de tripulantes a auxiliares de vuelo afiliados a la misma, indicando que la empresa empleadora envió una carta diciendo que utilizaban la visa para hacer cosas ilícitas. Treinta y seis personas, todas con muchos años en la empresa y afiliadas a la ACAV, se vieron negar la visa de trabajo y pidieron su pasado judicial para averiguar si uno de los auxiliares tenía algo pendiente con la justicia y la respuesta en todos los casos fue negativa. Se inició una investigación y se constató que la empresa tenía un acuerdo con una fiscalía del país que negaba las visas para evitar el tráfico de drogas y la empresa, valiéndose de este acuerdo, envió una lista a la embajada denominando a un grupo de auxiliares de vuelo quienes supuestamente son narcotraficantes. La organización querellante indica que el principal indicio que lleva a esta conclusión es que, en 2004, la empresa cambió su reglamento interno para incluir la obligación para los trabajadores de tener los papeles y las visas al día para poder laborar en la empresa, siendo la negación de este documento un causal justo de cancelación del contrato de trabajo. La organización querellante concluye que presumiblemente la empresa informa a la embajada hechos no ciertos con el fin de que la misma no otorgue las visas y así lograr despedir a los auxiliares basándose en el reglamento interno.
- 44.** A este respecto, la empresa informa que respeta las normas migratorias y no interfiere en la libertad que las autoridades de otras naciones tienen al expedir las visas. La empresa aclara que, tal y como ha sido informado en reiteradas oportunidades al sindicato, no ha enviado comunicación oficial alguna a la embajada en cuestión tendiente a procurar la negativa de otorgar las visas a los trabajadores afiliados al sindicato y no es de su conocimiento que la denegación de otorgar las visas se basen en la afiliación de los trabajadores al sindicato. *El Comité toma nota de estas informaciones.*
- 45. Despidos antisindicales.** Por otra parte, la organización querellante indica que la empresa continuando con los despidos sin justa causa, sometiendo a los trabajadores a procesos disciplinarios en los que, a pesar de demostrar ante la empresa su inocencia ante los cargos imputados por ésta, son despedidos trabajadores afiliados, a saber: María José Van Brackel, Camilo Barrera, Patricia Panqueva, Juan Carlos Altamar, Bibiana Salamanca y María Constanza Torres.
- 46.** A este respecto, la empresa indica lo siguiente:

- *María José Van Brackel*: la empresa adelantó proceso disciplinario producto de la no presentación de la trabajadora a su asignación de vuelo 019 en la ruta Barcelona-Bogotá programada para el 3 de febrero de 2008, sin que la misma diera una explicación satisfactoria de tal situación en especial en lo que se refiere a los supuestos inconvenientes con las autoridades aeroportuarias de Barcelona. La empresa afirma que no es cierto que la auxiliar de vuelo haya sido despedida habiéndose presentado oportunamente a un vuelo, motivado por una demora en una requisa efectuada por la policía de Barcelona. La trabajadora no informó ni rindió explicación alguna frente a la demora presentada en la revisión por parte de las autoridades españolas y la empresa asegura que garantizó el debido proceso y el derecho de defensa durante el proceso disciplinario notificando al sindicato en cada una de las instancias. La empresa indica que el asunto está siendo conocido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá.
 - *Camilo Barrera*: la empresa adelantó proceso disciplinario producto de la renuencia y reiterada tardanza del trabajador para legalizar las incapacidades laborales de las que presuntamente fue beneficiario, sin que por parte de éste se diera una explicación satisfactoria de tal situación. El trabajador presentó para el mes de agosto de 2008, un total de 11 días de incapacidades no legalizadas. El asunto fue conocido por el Juzgado del Circuito de Bogotá, el cual fue resuelto favorablemente para la empresa.
 - *Patricia Panqueva*: la empresa adelantó proceso disciplinario producto de la situación acaecida el 19 de julio de 2008 en el aeropuerto de Miami, donde le fue hallado por las autoridades norteamericanas una suma de 8 524 dólares, que a claras excede las prohibiciones previstas en el Manual de Auxiliares de Vuelo de la Compañía, en lo que se refiere a los objetos permitidos. La empresa adelantó un proceso de levantamiento del fuero sindical, el cual se encuentra en trámite.
 - *Juan Carlos Altamar, Bibiana Salamanca y María Constanza Torres*: en estos tres casos la empresa adelantó proceso disciplinario producto de la situación acaecida el 9 de enero de 2009, en el vuelo con destino a Lima, donde fueron encontradas en posesión de los trabajadores 24 cajas de solución L-Carnitina, respecto de las cuales no es permitido su ingreso al territorio peruano, motivo por el que fueron decomisadas por parte de las autoridades del referido país, ya que claramente excede las prohibiciones previstas en el Manual de Auxiliares de Vuelo de la Compañía, en lo que se refiere a los objetos permitidos. El asunto está siendo conocido por la jurisdicción ordinaria laboral (Juzgados 14, 22 y 27 Laboral del Circuito de Bogotá).
47. *El Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno indicando: 1) que los despidos mencionados por las organizaciones querellantes se produjeron a causa de faltas graves y no por razones sindicales y 2) cinco de los seis procesos iniciados se encuentran en trámite. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los procesos judiciales en curso en relación con los despidos de María José Van Brackel, Patricia Panqueva, Juan Carlos Altamar, Bibiana Salamanca y María Constanza Torres.*
48. *Levantamiento del fuero sindical del Sr. Daniel Barragán.* Por último, la organización querellante alega persecuciones por parte de la empresa AIRES S.A. contra el Sr. Daniel Barragán, dirigente sindical de la ACAV desde noviembre de 2008.
49. Por comunicación de fecha 21 de enero de 2011, el Gobierno indica que se han proferido las siguientes decisiones: 1) el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá levantó el fuero sindical mediante sentencia de 5 de febrero de 2010; 2) el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó la decisión del Juez de primera instancia mediante sentencia de 23 de julio de 2010; 3) el Juzgado 33 Penal Municipal con función de control de garantías (Acción de Tutela) negó las pretensiones por improcedentes por la existencia

de un proceso judicial para dirimir el conflicto de intereses presentado en la demanda de tutela. El Gobierno remite la copia del fallo y la respuesta de la empresa AIRES S.A.

50. Por comunicación de fecha 15 de diciembre de 2010, la empresa informa que, al conocer graves hechos que constituían una falta grave, inició un proceso ante el Juez Ordinario Laboral del Circuito de Bogotá para conseguir autorización para despedir con justa causa al Sr. Barragan. Este proceso inició con solicitud de autorización presentada por la empresa el 13 de febrero de 2009 y, tras probar la falta grave que incurrió el Sr. Barragán y que no tiene vínculo con sus actividades sindicales, el Juez Noveno Laboral del Circuito de Bogotá otorgó el levantamiento del fuero sindical y el permiso para despedir el trabajador por sentencia de 5 de febrero de 2010. La sentencia fue apelada y por sentencia de fecha 23 de julio de 2010, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá ratificó el permiso para despedir. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

51. Por comunicaciones de fechas 31 de mayo de 2010, 8 y 27 de marzo de 2012, la ACDAC menciona igualmente nuevos hechos ocurridos en varias empresas, a saber: 1) continuas violaciones del convenio colectivo suscritas entre ACDAC y la empresa AVIANCA por lo que se instauró querrela Policivo Administrativa contra la empresa, la cual se encuentra en la Inspección 7.^a de la Territorial de Cundinamarca con radicado núm. 8877 del 12 de Marzo de 2010; 2) no cumplimiento del fuero sindical permanente y persecución sistemática del capitán Orlando Cantillo, miembro de la junta directiva de la ACDAC, por parte de la empresa HELICOL S.A.; 3) despidos sin justa causa de los capitanes Juan Pablo Rodríguez Gil, Richard Eduard Cuellar Moreno, Helbert Alexander Riveros Díaz y Juan Carlos Cabrera Navarro sobre los que la autoridad judicial ordenó el reintegro; 4) negativa de la empresa de negociar un pliego de peticiones lo que dio lugar a un arbitraje obligatorio pedido por la organización sindical que fue objeto de recursos y se encuentra ante la Corte Suprema de Justicia; 5) presiones para que los trabajadores renuncien a su afiliación; 6) retenciones ilegales del salario del capitán Roberto Ballen Bautista por parte de la empresa AEROREPUBLICA; 7) violación de laudos arbitrales; 8) despido antisindical del capitán Juan Manuel Vega León; 9) despidos antisindicales en la empresa Aerolíneas de Integración Regional (AIRES S.A.) de tres capitanes después de su afiliación a la ACDAC y de intentar negociar un convenio colectivo. *El Comité queda a la espera de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia mencionada en el punto 4. El Comité examina a continuación los demás alegatos.*

52. *No cumplimiento del fuero sindical permanente y persecución sistemática del capitán Orlando Cantillo, miembro de la junta directiva de la ACDAC, por parte de la empresa HELICOL S.A.* Por comunicación de fecha 10 de mayo de 2011, la organización querellante indica que mediante resolución de 19 de enero de 2011, el Ministerio de la Protección Social sancionó a la empresa con multa de 40 salarios mínimos legales mensuales vigentes y la empresa utilizó el recurso de reposición y apelación sin que hasta la fecha el Ministerio se haya pronunciado. La ACDAC añade que mediante proceso disciplinario, la empresa decidió la terminación del contrato de trabajo del capitán previo levantamiento del fuero sindical, el cual cursa ante el Juzgado 24 Laboral del Circuito de Bogotá. La empresa suspendió sus asignaciones de trabajo y se presentó una nueva demanda contra la misma, la cual cursa ante el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá. Se solicitó intervención del Ministerio del Trabajo sin que hasta la fecha se haya obtenido protección del sindicalista perseguido. Además, por comunicación de fecha 8 de marzo de 2012, la ACDAC alega actos de persecución sistemática indicando que la empresa se niega a reconocer al capitán el permiso sindical, la habilitación profesional y el salario que le corresponde y que en forma inexplicable la aerocivil vinculó en el proceso de investigación solicitado a causa de un helicóptero defectuoso al capitán y le ofreció un preacuerdo para que aceptara su culpabilidad. El capitán y dirigente sindical no aceptó culpabilidad alguna.

53. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los recursos interpuestos. El Comité pide igualmente al Gobierno que envíe sus observaciones en relación con los nuevos alegatos de persecución sistemática del directivo de la ACDAC formulados por comunicación de fecha 8 de marzo de 2012.*
54. *Retenciones ilegales sobre el salario.* En relación con las retenciones ilegales hechas sobre el salario del capitán Roberto Ballen Bautista por la empresa AEROREPUBLICA, el Gobierno indica que se han proferido los siguientes fallos judiciales: 1) el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá negó la acción de reinstalación mediante sentencia de 21 de septiembre de 2007; 2) el Juzgado 19 Laboral del Circuito de Bogotá absolvió a la empresa de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el capitán Ballen mediante sentencia de 23 de octubre de 2009, y 3) la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó el fallo mediante sentencia de 21 de abril de 2010. El Gobierno remite asimismo la respuesta de la empresa al respecto.
55. Por comunicación de fecha 28 de diciembre de 2010, la empresa subraya que: 1) el capitán Ballen Bautista es el único tripulante de la empresa que pertenece a la junta directiva de la ACDAC y 2) el capitán no se presentó a las pruebas semestrales de simulador de vuelo en dos ocasiones. El capitán instauró dos demandas de fuero sindical tendientes a obtener el restablecimiento de los salarios adicionales que sólo se causan cuando el piloto cumple con sus funciones de vuelo, funciones que no desempeñaba el piloto por haberse negado a cumplir su programa de entrenamiento por lo que el salario adicional fue suspendido desde el mes de febrero de 2005. Los tribunales determinaron que la empresa actuó conforme a derecho y el Ministerio de la Protección Social se abstuvo de imponerle multas sucesivas.
56. Por comunicación de fecha 10 de mayo de 2011, la ACDAC informa que el Tribunal Superior de Medellín revocó la decisión del Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín y negó la autorización para el despido del capitán Roberto Ballen Bautista. La empresa negándose a cumplir con las decisiones judiciales, se interpuso una acción de tutela rechazada por el Juzgado 33 Penal Municipal pero resuelta favorablemente en segunda instancia por el Juzgado Noveno Penal del Circuito de Medellín. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la empresa cumpla con las decisiones judiciales y que le mantenga informado al respecto.*
57. *Violación de laudos arbitrales.* En relación con la alegada violación de laudos arbitrales, el Gobierno informa, por una parte, que en cumplimiento de las decisiones administrativas laborales desea hacer una concertación con ACDAC y por otra parte, que el Ministerio de Protección Social adelantó una investigación administrativa laboral por acumulación de dos querellas por violación de laudos arbitrales. Se realizaron cinco visitas para verificar los puntos de la querella y la misma está para decisión. Por comunicación de fecha 28 de diciembre de 2010, la empresa confirma que ha atendido todas las citaciones que ha formulado el Ministerio de la Protección Social y suministró todos los documentos solicitados por la ACDAC para que el Ministerio pueda resolver las querellas. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice la concertación sugerida y que le mantenga informado de los resultados obtenidos.*
58. *Despido antisindical del capitán Juan Manuel Vega León.* A este respecto, el Gobierno informa que en cumplimiento de lo ordenado por el Juzgado Noveno Laboral de Bogotá, se consignaron los respectivos valores y resulta que el capitán no cumplía con los requisitos para ejercer actividades de vuelo. Asimismo, por comunicación de fecha 28 de diciembre de 2010, la empresa indica que ha actuado conforme lo ha ordenado la justicia y reintegró al trabajador con el pago de las condenas económicas ordenado. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

59. *Despidos antisindicales en la empresa AIRES S.A.* Por comunicación de fecha 10 de mayo de 2011, la ACDAC indica que, en el caso de los capitanes Paola Natalia Hoyos y Francisco Hurtado, tras varios recursos, los tribunales tutelaron sus derechos pero los procesos laborales y las querellas administrativas continúan sin que se hayan resueltas por la jurisdicción anterior. Además, por comunicación de fecha 27 de marzo de 2012, la asociación reitera que varios pilotos han sido despedidos por haberse afiliado a la ACDAC. *El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.*

Caso núm. 2730 (Colombia)

60. El Comité examinó el presente caso en su reunión de noviembre de 2010 y en esta ocasión, formuló las recomendaciones siguientes [véase 358.º informe, párrafo 446]:

En lo que respecta a los alegatos según los cuales en el marco del proceso de liquidación de la empresa (Empresa de Servicios Públicos de Aseo de Cali) no se habrían respetado la convención colectiva vigente en cuanto a las indemnizaciones y los beneficios pensionales al proceder a los despidos, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el punto de vista de los alegatos y sobre el resultado final de dichos procesos judiciales. El Comité espera firmemente que los derechos sindicales y de negociación colectiva sean respetados en la cooperativa de trabajo que desarrolla las tareas que realizaba antes la empresa.

61. En sus comunicaciones de fechas 27 de mayo y de septiembre de 2011, el Gobierno remite las observaciones de la empresa. En lo que respecta al alegato del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos de Aseo de Cali (SINTRAEMSIRVA) según el cual no se aplicó un acta extra-convencional suscrita en 1996 en el cual se acordaron unos beneficios especiales para quienes se retirasen voluntariamente de la empresa, la misma señala que dicha acta fue acordada para un momento y un proceso específico de la empresa a sus efectos convencionales se agotaron en el proceso en cuestión, de forma tal que dicha acta en la actualidad no forma parte de la convención colectiva vigente entre la empresa y el sindicato. La empresa precisa que este asunto no ha sido objeto de demanda por parte del sindicato o sus afiliados ante la justicia.
62. En relación con el alegato relativo al despido de los trabajadores y la correspondiente indemnización, la empresa recuerda que en este caso tampoco había lugar a la aplicación del acta de 1996, toda vez que el mismo ya no estaba vigente y la misma no es parte de la convención colectiva. Además, la empresa indica que la convención colectiva no contiene cláusula relativa a la indemnización cuando se trata de terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo con más de dos años de servicio continuos en la empresa. En el literal c) del artículo 17 de la convención colectiva se establece claramente la situación de estos trabajadores y se prevé que en el evento de dicha terminación, serán reintegrados al mismo cargo que venían desempeñando, evento en el cual, «se les pagará como indemnización una suma equivalente a los salarios dejados de percibir durante el tiempo que duren cesantes». La empresa añade que en términos de negociación colectiva, la autonomía de las partes en la negociación de la convención colectiva vigente no se concretó en una tabla indemnizatoria para los trabajadores afectados por la liquidación de la empresa. Ante esta situación, la única alternativa legal para la empresa era aplicar la tabla indemnizatoria contenida en la ley, lo cual no contraviene los Convenios núms. 87 y 98. Este asunto ha sido analizado por los tribunales que han dado la razón a la empresa.
63. La empresa señala asimismo que a la fecha ha habido fallos tanto en primera como en segunda instancia los cuales han resultado favorables para la misma. Algunos casos están empezando a llegar ante la Corte Suprema de Justicia por lo que no hay resultado definitivo, salvo en relación con los fueros sindicales que no son competencia de la Corte Suprema. En total ha habido 260 procesos (diez de ellos relativos al fuero sindical y 250 procesos ordinarios que abarcan los diferentes asuntos tales como indemnizaciones,

pensiones, etc.), la empresa detalla el estado de los procesos. En los juicios ordinarios, a la fecha se han obtenido 33 sentencias de primera instancia, tres sentencias de segunda instancia, y 10 sentencias relativas al levantamiento del fuero sindical, todas resueltas a favor de la empresa. El Gobierno declara que siempre es respetuoso de los fallos judiciales.

64. Por último, en relación con la prestación del servicio de Aseo, la empresa declara que este no se está llevando a cabo por medio de cooperativas de trabajo asociado sino a través de empresas comerciales (el Gobierno confirma esta información) que participaron en un proceso licitatorio de conformidad con la ley vigente y las cuales están sujetas al régimen laboral nacional, por lo tanto los trabajadores gozan de todas las garantías y derechos. La ley núm. 142 exige que para atender la recolección de residuos se trate de sociedades anónimas.
65. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité toma nota de que la empresa declara que los procesos concluidos hasta ahora han sido favorables a la misma. El comité pide al Gobierno informaciones sobre los procesos en curso y su resultado.*

Caso núm. 2241 (Guatemala)

66. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2011 y en esa ocasión formuló la siguiente recomendación [véase 359.º informe, párrafo 544]:

En cuanto al despido de los Sres. Alfredo Arriola Pérez y Manuel de Jesús Dionisio Salazar, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que se están realizando las diligencias pertinentes a través de la Inspección General de Trabajo a efecto de establecer si los despidos tuvieron motivos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación y de la conclusión de la Inspección General de Trabajo con respecto a los motivos de dichos despidos.

67. Por comunicación de fecha 14 de julio de 2011, el Gobierno indica que según el inspector encargado del caso los Sres. Alfredo Arriola Pérez y Manuel de Jesús Dionisio Salazar fueron despedidos por administraciones anteriores, habiendo los mismos recibido sus prestaciones laborales que por despido les corresponde. La parte empleadora indicó que los trabajadores pueden hacer uso de los derechos que otorga la ley y el pacto colectivo. El inspector señaló asimismo que de los trabajadores despedidos, únicamente se encuentra presente el Sr. Manuel de Jesús Dionisio Salazar, ya que el Sr. Alfredo Arriola Pérez no pudo ser localizado ni por el Tribunal ni por el sindicato y en las diferentes intervenciones del inspector consta que los intentos para localizarse han sido en vano, por lo que las gestiones se encuentran en trámite.
68. Según el inspector, el Director de Recursos Humanos declaró que la institución estaba dispuesta a colaborar para llegar a una solución favorable para el Sr. Salazar pero que el mismo debía presentar por escrito una solicitud para que se le concediera una plaza permanente para laborar en el Tribunal Supremo Electoral. El ex trabajador realizó su solicitud formal el 16 de abril de 2010. El 5 de junio de 2010, el Director de Recursos Humanos informó al inspector que las plazas en el renglón presupuestario 011 se encuentran llenas pero que la solicitud del trabajador fue entregada al pleno del Tribunal Supremo Electoral, quienes están anuentes a considerar la propuesta siempre que exista disponibilidad en el renglón presupuestario solicitado, para lo cual solicita al trabajador un tiempo prudencial para informarle sobre cualquier respuesta positiva o negativa. El 4 de octubre de 2010, el inspector citó al trabajador al Ministerio de Trabajo para finalizar las diligencias pero no se presentó. El inspector manifiesta que no se ha podido concretar la solicitud porque el denunciante no ha pedido diligencias. *El Comité toma nota de estas informaciones.*

Caso núm. 2228 (India)

69. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 75 a 80]. El caso se refiere a supuestos actos de discriminación antisindical incluidos despidos, la represión de una huelga por la policía y la negativa a negociar por parte de la empresa «*Worldwide Diamond Manufacturers Ltd.*» (situada en la zona franca de exportación de Visakhapatnam, en el estado de Andhra Pradesh), así como presuntos despidos y suspensiones de la empresa «*Synergies Dooray Automotive Ltd.*». En esa ocasión, el Comité:

- a) pidió al Gobierno que le hiciera llegar la decisión judicial de 29 de noviembre de 2006 correspondiente al juicio núm. 421/02 relativa a las alegaciones de represión brutal de la huelga de trabajadores en la empresa *Worldwide Diamond Manufacturers Ltd.*, en enero y febrero de 2002;
- b) subrayó la demora excesiva en la adopción de resoluciones judiciales correspondientes a los casos de presunta discriminación antisindical que resultaron en la imposición de multas, suspensiones y despidos de sindicalistas, habida cuenta de que la queja fue presentada en 2002, y pidió al Gobierno que enviase las decisiones judiciales de los 20 casos que habían sido resueltos y que le mantuviese informado de cualquier novedad sobre los 18 casos pendientes;
- c) en lo que respecta a la cuestión de las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la ZFE de Visakhapatnam y al derecho del sindicato de trabajadores de la ZFE de Visakhapatnam a participar en negociaciones con la dirección de la empresa *Worldwide Diamond Manufacturers Ltd.*, reiteró su petición al Gobierno de que facilitase una copia de las actas de la reunión conjunta celebrada el 3 de septiembre de 2004 que condujo al levantamiento de cierre patronal, que según el Gobierno habían sido enviadas al Comité, aunque éste no las había recibido. El Comité también pidió al Gobierno que proporcionase información sobre la evolución de la negociación colectiva y que enviase cualquier acuerdo alcanzado por las partes;
- ...
- e) reiteró su petición al Gobierno de que adoptase todas las medidas necesarias, incluida la modificación de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, a fin de garantizar que tanto los trabajadores suspendidos como los sindicatos pudiesen dirigirse al tribunal directamente, sin tener que ser remitidos por el gobierno estatal;
- f) pidió al Gobierno que le comunicara si los trabajadores despedidos y suspendidos de la empresa *Synergies Dooray Automotive Ltd.* habían iniciado algún procedimiento judicial.

70. En su comunicación de fecha 4 de mayo de 2012, el Gobierno señala que todos los casos de presunta discriminación antisindical (imposición de multas, despidos y suspensiones de sindicalistas) presentados por los trabajadores ante el Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo, Visakhapatnam, fueron desestimados, con los núms.: 219/2002; 220/2002; 222/2002; 223/2002; 224/2002; 25/2003; 26/2003; 34/2003; 108/203; 163/2003; 86/2004; 87/2004; 127/2004; 128/200; 8/2005; 146/2006; 147/2006; 148/2006; 149/2006; 150/2006; 151/2006; 1523/2006; 153/2006; 14/2006; 157/2006; 158/2006, y 159/2006.

71. En lo que respecta a la cuestión de las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la ZFE de Visakhapatnam y al derecho del sindicato de trabajadores de la ZFE de Visakhapatnam a participar en las negociaciones con la dirección de la empresa «*Worldwide Diamond Manufacturers Ltd.*», el Gobierno informa de que el

Comisionado para Asuntos de Desarrollo de la Zona Económica Especial (ZES) de Andhra Pradesh le ha comunicado que las actas de la reunión celebrada el 3 de septiembre de 2004 no estaban disponibles en su oficina y que la cuestión había sido planteada al Secretario del Departamento de Trabajo, Empleo, Formación e Industria (gobierno de Andhra Pradesh, Hyderabad). El Gobierno todavía no ha recibido una respuesta.

72. En cuanto a la petición del Comité de que se modificara la Ley de Conflictos Laborales de 1947 para asegurar que tanto los trabajadores suspendidos como los sindicatos pudieran presentarse directamente a los tribunales sin tener que ser remitidos por el gobierno estatal, el Gobierno señala que el Comisionado para Asuntos de Desarrollo de la ZES de Andhra Pradesh ha informado de que la ley había sido modificada con la incorporación del nuevo artículo 2, A). Según esta disposición, los trabajadores despedidos o suspendidos podían recurrir directamente a los tribunales laborales sin ser remitidos por el conciliador. Así pues, los trabajadores despedidos podían dirigirse directamente al Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo.
73. El Gobierno proporciona una copia de la decisión de 29 de noviembre de 2006 del juicio núm. 421/02 relativa a las quejas presentadas tras la huelga de enero y febrero de 2002 realizada por los trabajadores de «Worldwide Diamond Manufacturing Ltd.», en que se absolvió a todos los huelguistas imputados.
74. En cuanto a los presuntos despidos y suspensiones en la empresa «Synergies Dooray Automotive Ltd.», el Gobierno señala que los trabajadores despedidos se presentaron directamente al Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo, en virtud de la mencionada disposición por la que se modificaba la Ley de Conflictos Laborales.
75. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. En particular, toma nota de la decisión de 29 de noviembre 2006 del juicio núm. 421/02 relativa a las quejas presentadas tras la huelga realizada en enero y febrero de 2002 por los trabajadores de Worldwide Diamond Manufacturing Ltd., en que se absolvía a 23 huelguistas.*
76. *En relación con la recomendación b), el Comité toma nota de la referencia a 27 casos que, según el Gobierno, fueron desestimados por el Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo, Visakhapatnam. El Comité pide al Gobierno que proporcione copia de la decisión correspondiente. Recordando que había 38 casos en total, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre la solución de los casos restantes.*
77. *En lo que respecta a la cuestión de las restricciones al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la ZFE de Visakhapatnam y sobre el derecho del sindicato de la ZFE de Visakhapatnam a participar en negociaciones con la dirección de la empresa Worldwide Diamond Manufacturers Ltd., el Comité reitera su petición de que el Gobierno proporcione una copia de las actas de la reunión conjunta celebrada el 3 de septiembre de 2004 que condujo a que se levantara el cierre patronal, que según el Gobierno habían sido remitidas al Comité, aunque éste no las había recibido. El Comité también pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de la negociación colectiva y envíe cualquier acuerdo alcanzado por las partes.*
78. *En lo que respecta a la petición de que el Gobierno adoptara todas las medidas necesarias, incluida la modificación de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, a fin de garantizar que tanto los trabajadores suspendidos como los sindicatos pudieran presentarse directamente a los tribunales, sin tener que ser remitidos por el gobierno estatal, el Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado nueva información a este respecto. El Comité había tomado nota de la incorporación de un nuevo inciso 2) en el artículo 2, A) de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, en virtud del cual en los*

litigios relativos al despido, reducción de personal u otro tipo de cesación de servicios de un trabajador, éste podía presentarse directamente al tribunal laboral para que tramitara el litigio. Recordando el principio de que «los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 820], el Comité reitera su petición relativa a la necesidad de modificar la legislación de manera de que los trabajadores suspendidos, así como los sindicatos puedan presentarse directamente al tribunal. Pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto. El Comité asimismo toma nota de la indicación del Gobierno según la cual los trabajadores despedidos de «Synergies Dooray Automotive Ltd.» presentaron su queja al Tribunal Laboral y Tribunal del Trabajo. El Comité pide al Gobierno que proporcione una copia del fallo una vez que sea dictado. También pide a la Central de Sindicatos Indios (CITU) — la organización querellante en este caso — que le mantenga informado al respecto.

Caso núm. 2512 (India)

79. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2011 [véase 359.º informe, párrafos 67 a 89]. Este caso se refiere a presuntos actos de discriminación antisindical e injerencia en los asuntos sindicales mediante la constitución de un sindicato títere, despidos, suspensiones y traslados de sindicalistas, reducción arbitraria de los salarios, violencia física y presentación de falsas acusaciones penales contra sus afiliados. En esa ocasión, el Comité tomó nota con gran preocupación de los nuevos alegatos presentados por el querellante, que afirmaba, entre otras cosas, que el empleador había concluido un acuerdo con el Sindicato de Bienestar de los Trabajadores de MRF de Arakonam (MRFAWWU) (que según la organización querellante es un sindicato títere); que el empleador había amenazado a los trabajadores con despedirlos si no cumplían los términos del acuerdo; que la policía, actuando por orden del empleador había atacado y herido a miembros del sindicato querellante que protestaban pacíficamente contra el acuerdo; que el empleador había iniciado un cierre patronal e imputado sin fundamento delitos a miembros del sindicato en respuesta a la huelga, y que el Tribunal Supremo había ordenado un procedimiento de verificación intrínsecamente injusto para determinar qué sindicato era el más representativo, si la organización querellante o el MRFAWWU, y que este procedimiento de verificación no incluía un proceso de votación secreta. El Comité urgió una vez más al Gobierno a que proporcionase: información sobre las medidas adoptadas para garantizar la paz laboral en la empresa; información actualizada sobre la situación de todos los casos judiciales pendientes de solución en relación con trabajadores despedidos; observaciones detalladas sobre todos los casos pendientes de imputaciones penales supuestamente falsas contra miembros y dirigentes del Sindicato de Trabajadores Unidos de MRF (MRFUWU), con inclusión de una explicación de los hechos concretos en que se basaban dichas acusaciones; información actualizada sobre la situación de los casos relativos a los presuntos traslados de miembros del sindicato debido a su participación en actividades sindicales, así como sobre las medidas adoptadas por el gobierno estatal al respecto, y cualquier nueva información relacionada con las medidas adoptadas por el Gobierno para obtener el reconocimiento del MRFUWU por el empleador a efectos de la negociación colectiva. El Comité recordó que ya había pedido al Gobierno que examinara atentamente la posibilidad de adoptar disposiciones legislativas para promover los derechos sindicales y, por consiguiente, pidió al Gobierno que instara al gobierno de Tamil Nadu a que abordase este asunto con urgencia y proporcionase información sobre todas las medidas adoptadas a fin de establecer la conformidad de la legislación con los principios de libertad sindical y, más concretamente, que indicara si había considerado la posibilidad de adoptar disposiciones legislativas que impidiesen la discriminación antisindical y la vulneración de los derechos sindicales, de modificar todas las disposiciones pertinentes de

la Ley de Conflictos Laborales, y de establecer normas objetivas para la designación del sindicato más representativo a efectos de la negociación colectiva.

80. En su comunicación de fecha 11 de enero de 2012, el Gobierno reitera las observaciones que ya había formulado. En particular, indica que todos los casos de presuntos despidos en este caso siguen pendientes de solución ante los tribunales competentes. Con respecto a las presuntas prácticas laborales injustas (medidas disciplinarias y notas de advertencia), el Gobierno considera que el empleador tiene derecho a tomar medidas disciplinarias contra cualquier falta cometida por un trabajador independientemente de su afiliación sindical y sugiere que corresponde a la organización querellante dirigirse a las autoridades competentes que hayan examinado debidamente cada caso.
81. En cuanto al acuerdo concluido por la dirección con el sindicato MRFAWWU, el Gobierno señala que el Tribunal Supremo de Madrás ha autorizado a este sindicato y a la dirección a firmar un acuerdo bipartito. La firma tuvo lugar el 5 de mayo de 2009, y 1 113 trabajadores de un total de 1 396 aceptaron la decisión sobre el aumento salarial. El Gobierno señala que si la dirección está dispuesta a hacer el mismo ofrecimiento a los miembros del sindicato querellante, incumbe a este último la responsabilidad de aceptar los mismos salarios. El Gobierno indica asimismo que, según la dirección de la empresa, los trabajadores están muy satisfechos con el salario y varias actividades de bienestar que se les proporcionan. El Gobierno también indica que ningún miembro del sindicato querellante fue despedido por haber ejercido actividades sindicales. Durante la investigación no fue suspendido ningún trabajador en razón del ejercicio de actividades sindicales. La dirección aplica una política de no injerencia en los asuntos internos de los sindicatos y sus actividades. Cualquier suspensión o despido de trabajadores se basa en la gravedad de la falta cometida, independientemente de la afiliación sindical del interesado.
82. Con respecto a la cuestión de determinar la representatividad de los sindicatos, el Gobierno considera que no le incumbe organizar votaciones secretas para determinar el carácter representativo de un sindicato. El Gobierno reitera que, en relación con la queja del querellante con respecto al criterio de representatividad, según la dirección de la empresa, se ha reconocido al sindicato cuyos miembros constituyen la mayoría de los trabajadores y se han concluido varios acuerdos con ese sindicato. La dirección siempre reconoce al sindicato que cuente con la afiliación de la mayoría de los trabajadores y negocia con ese sindicato reconocido. El querellante por ser un sindicato minoritario no tiene derecho a insistir ante la dirección para que negocie con él. El gobierno de Tamil Nadu considera que la respuesta de la dirección parece razonable y convincente, y es, por ende, aceptable.
83. Con respecto al reconocimiento del sindicato querellante, el Gobierno reitera que la organización querellante se ha presentado al Tribunal Supremo de Madrás para obtener el reconocimiento sin seguir el proceso prescrito, ante el Comité Estatal de Evaluación, de conformidad con el Código de Disciplina. Reitera además que no hay ninguna disposición legislativa sobre el reconocimiento de los sindicatos y que la dirección tiene la facultad de reconocer o no al sindicato. Por último, reitera que no hay ninguna ley estatal sobre el reconocimiento de los sindicatos, por lo cual la cuestión fue presentada ante el Consejo Consultivo Estatal de Trabajo (órgano tripartito extraoficial) el 20 de febrero de 2010 para que adoptara una decisión normativa al respecto.
84. El Gobierno, en conclusión, declara que el gobierno de Tamil Nadu ha examinado detenidamente todos los alegatos del presente caso y ha tomado debidamente en cuenta las recomendaciones del Comité. El Gobierno declara que la India cuenta con un mecanismo de conciliación debidamente establecido tanto a nivel estatal como provincial para resolver los casos de quejas presentadas por todos los trabajadores. El Gobierno considera que ha actuado de manera justa y dentro de su ámbito de competencia, y que por consiguiente se han mantenido la paz y la armonía laborales en el Estado.

85. El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno. Lamenta que el Gobierno reitere en gran medida sus observaciones anteriores, y deplora la falta general de progresos en lo que atañe a las cuestiones planteadas en el presente caso. El Comité expresa su especial preocupación por el hecho de que los casos de despido siguen pendientes de solución en los tribunales. El Comité recuerda que los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una demora excesiva en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y, por tanto, una negación de los derechos sindicales de los afectados [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 826]. El Comité cuenta con que el caso pendiente se concluirá sin demora y urge al Gobierno a que le mantenga informado del resultado.
86. El Comité toma nota además de la indicación del Gobierno según la cual los sindicalistas que se consideraban objeto de prácticas laborales injustas deberían haberse dirigido a las autoridades competentes para obtener una solución justa. Recordando que este caso, en que se registran muchos alegatos de tales prácticas, incluidos casos de suspensión, notas de advertencia y otras medidas disciplinarias, así como alegatos de presentación por el empleador de acusaciones penales falsas contra sindicalistas, que posteriormente se hicieron valer para su despido, fue presentado en 2006. Recordando además que la Ley de Conflictos Laborales de 1947 no autoriza a los trabajadores o sindicalistas suspendidos a presentar su reclamación directamente a los tribunales, sin haber sido remitidos previamente por el gobierno estatal [véase caso núm. 2228 sobre la India], y a la luz de la aparente demora en los procedimientos judiciales relativos a los casos de supuesta discriminación antisindical, el Comité opina que las autoridades laborales competentes debían haber iniciado la investigación de los alegatos inmediatamente después de haber sido señalados a su atención, como había pedido el Comité, a fin de adoptar medidas correctivas apropiadas en caso de haberse demostrado su veracidad. Si bien lamenta que el Gobierno no haya proporcionado nueva información sobre los alegatos mencionados, el Comité pide al querellante que proporcione toda la información actualizada pertinente de que dispone al respecto.
87. Con respecto a las recomendaciones anteriores del Comité de que el Gobierno examinara atentamente la posibilidad de adoptar disposiciones legislativas para promover los derechos sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno reitera el hecho de que como no existe una ley estatal sobre el reconocimiento de los sindicatos, la cuestión se presentó al Consejo Consultivo Estatal de Trabajo (órgano tripartito extraoficial) el 20 de febrero de 2010 para la adopción de una decisión normativa. El Comité pide al Gobierno que proporcione información pertinente sobre cualquier decisión adoptada por el Consejo. Además, si bien toma nota de la posición del Gobierno según la cual la India dispone de un mecanismo de conciliación debidamente establecido, tanto a nivel nacional como provincial, para atender a las quejas de todos los trabajadores, y de que la legislación nacional en vigor es suficiente, el Comité lamenta que la ausencia de un procedimiento claro, objetivo y preciso para determinar cuál es el sindicato más representativo haya impedido la resolución de los asuntos planteados en el presente caso. Por consiguiente, el Comité pide una vez más al Gobierno que inste al gobierno de Tamil Nadu a que aborde este asunto con urgencia y proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a fin de establecer la conformidad de la legislación con los principios de libertad sindical y, más concretamente, que indique si se ha considerado la posibilidad de adoptar disposiciones legislativas que contribuyan a prevenir la discriminación antisindical y la vulneración de los derechos sindicales, de modificar todas las disposiciones pertinentes de la Ley de Conflictos Laborales, y de establecer normas objetivas para la designación del sindicato más representativo a efectos de la negociación colectiva.

Caso núm. 2747 (República Islámica del Irán)

88. El presente caso se refiere a alegatos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), según los cuales varios dirigentes del Sindicato de los Trabajadores Azucareros de Haft Tapeh han sido detenidos, declarados culpables y condenados a penas de prisión en relación con la organización de una huelga en 2007 y la creación de un sindicato en 2008. Los dirigentes afectados fueron asimismo despedidos de la plantación y refinería azucarera Haft Tapeh. El Comité examinó este caso en su reunión de junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafos 808 a 844] y, en esa ocasión, formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité espera que el Gobierno haga todo lo posible por proceder rápidamente a la enmienda de la legislación laboral para que ésta sea plenamente conforme con los principios de libertad sindical y de asociación, es decir, para que garantice que los trabajadores puedan reunirse libremente sin injerencia gubernamental y crear las organizaciones que estimen convenientes y pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para enmendar el artículo 131 de la Ley del Trabajo;
- b) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores que fueron encarcelados en relación con la organización y la realización de una huelga, así como con la creación de un sindicato en junio de 2008, reciban una indemnización adecuada por los daños y perjuicios sufridos. Insta asimismo al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la prohibición de participar en actividades sindicales impuesta a los Sres. Ali Nejati, Feridoun Nikoufard, Ghorban Alipour, Mohammed Heydari Mehr, Jalil Ahmadi, Rahim Beshag, Reza Rakhshan y cualquier otra persona sea inmediatamente levantada y que se permita al sindicato funcionar. El Comité solicita al Gobierno que informe de las medidas adoptadas a este respecto;
- c) el Comité pide al Gobierno que garantice la aplicación de los principios de la libertad sindical con relación a la intervención de la policía durante una huelga y pide nuevamente al Gobierno que proporcione copia de las instrucciones en materia de gestión y control de las manifestaciones y protestas laborales y sindicales que estaba preparando;
- d) el Comité pide al Gobierno que confirme que los Sres. Ali Nejati, Feridoun Nikoufard, Ghorban Alipour, Mohammed Heydari Mehr y Jalil Ahmadi han sido reintegrados en sus puestos de trabajo, y que se les pague una indemnización por los daños sufridos. El Comité pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto, y
- e) el Comité urge al Gobierno a que retire los cargos contra los Sres. Reza Rakhshan y Mohammad Olyaifard y a que proporcione información detallada acerca de la situación de ambos.

89. Por comunicación de fecha 5 de diciembre de 2011, la CSI indica que Ali Nejati, Feridoun Nikoufard, Ghorban Alipour, Mohammed Heydari Mehr y Reza Rakhshan no han sido reintegrados a sus puestos de trabajo, algunos de ellos han sido desalojados de sus casas y no se les ha ofrecido ni abonado la compensación que el Comité recomendó.

90. Por comunicación de fecha 15 de marzo de 2012, el Gobierno señala, en respuesta a la recomendación a), que el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Asuntos Sociales (MCLSA) convocó una reunión tripartita para discutir sobre enmiendas al Código del Trabajo. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas habían presentado un proyecto de ley al Gobierno para que lo sometiera a consideración del Parlamento, tras haber consultado, entre otros interlocutores, a organizaciones de trabajadores y de empleadores, a consultores laborales independientes y a miembros de la comunidad académica. Desde septiembre de 2011, el Gobierno ha estado a la espera de los comentarios definitivos de los interlocutores sociales respecto de las enmiendas propuestas, entre las que figuran enmiendas al artículo 131 y una disposición por la que se

reconocen los principios de la libertad sindical y la multiplicidad de las organizaciones de trabajadores. El Gobierno señala que espera recibir las observaciones definitivas sobre el proyecto a más tardar en junio de 2012. Entretanto, el Gobierno sugirió que los trabajadores querellantes tal vez estimen oportuno proceder al establecimiento de un nuevo sindicato provincial o de un sindicato basado en la orientación de su industria a nivel de la provincia, si así lo desean.

- 91.** En respuesta a la recomendación *b)*, el Gobierno se remite al artículo 18 del Código del Trabajo, en el que se estipula que si la detención del trabajador se ha debido a una queja del empleador, y en el caso de que la Comisión de Solución de Conflictos determine que el trabajador no es culpable de los cargos que se le atribuyen, el empleador estará obligado por ley a abonar al trabajador tanto la indemnización y la compensación que el tribunal establezca como los salarios, las prestaciones, etc. que le correspondería haber recibido mientras estuvo en detención. Todos los trabajadores que figuran en la recomendación *b)* del Comité presentaron sus casos ante la Comisión de Solución de Conflictos, que decidió que se los debía reintegrar a sus puestos de trabajo con un nuevo contrato de trabajo y que se les debía abonar la compensación debida por los daños que sufrieron. Todos ellos, excepto el Sr. Feridon Nikoufard, apelaron esa decisión e insistieron en que su reintegro debía llevarse a cabo bajo el contrato permanente que solían tener. El Tribunal Supremo, que tiene la última palabra en cuestiones de esta índole, confirmó la decisión de la Comisión de Solución de Conflictos.
- 92.** En lo referente a la recomendación *c)*, el Gobierno señala que, el 14 de noviembre de 2011, el Consejo de Seguridad Nacional aprobó un Código de conducta para la gestión de las manifestaciones laborales y sindicales, que ya ha entrado en vigor. Según el Gobierno, en el artículo 2 del Código se estipula 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 permitir la coordinación de 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 propósito de la manifestación. Deberán presentar dicha solicitud a la Oficina del Gobernador General de la ciudad correspondiente, por lo menos con siete días de antelación. En el Código también se establece la obligación de las fuerzas policiales de respetar estrictamente la reglamentación estipulada en el Código de Conducta de la Policía en relación con la gestión de 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 prevea celebrar las asambleas o manifestaciones habrá de determinar si la asamblea es pacífica o no. En el artículo 6 del Código se reitera la necesidad de que las «respectivas organizaciones internacionales», en caso de que existan, impartan formación a las fuerzas policiales que se ocupan de las protestas y manifestaciones de trabajadores, y se requiere que el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Asuntos Sociales sea el coordinador de esas formaciones. El Gobierno acogerá favorablemente la participación del Comité a este respecto. Por último, en el Código se prevé el establecimiento de tribunales especiales, cuyo personal reciba formación sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y esté familiarizado con éstos, que conozcan de casos relacionados con sindicalistas.
- 93.** En lo referente a la recomendación *e)*, el Gobierno señala que se han retirado oficialmente todos los cargos contra el Sr. Reza Rakhshan y que la plantación y refinería azucarera Haft Tapeh ha aceptado reintegrarlo con un nuevo contrato de trabajo. El Sr. Olyaifard fue liberado en 2011 y actualmente se encuentra «prófugo». El Gobierno señala que el enjuiciamiento anterior del Sr. Olyaifard aparentemente no tuvo nada que ver con su función en calidad de abogado de la plantación Haft Tapeh, ya que se lo juzgó por incumplimiento de las disposiciones del Código de conducta de los abogados relacionadas con la divulgación de expedientes de los clientes.

94. Por comunicación de fecha 22 de mayo de 2012, el Gobierno informa que los Sres. Behrooz Nikoufard, Feridoun Nikoufard, Mohammed Heydari Mehr y Ghorban Alipour se han reintegrado a sus puestos de trabajo y que se han retirado las quejas en su contra, tras haber concluido un acuerdo básico con la plantación y refinería azucarera Haft Tapeh.
95. En otra comunicación, de fecha 30 de mayo de 2012, el Gobierno subraya el compromiso del Ministro de Cooperativas, Trabajo y Asuntos Sociales y su firme adhesión a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a la flexibilidad y la comprensión demostradas por el Poder Judicial, que redundaron en el reintegro de los trabajadores que habían sido despedidos de la plantación y refinería azucarera Haft Tapeh.
96. El Gobierno indica que, si bien en los casos restantes la Comisión de Solución de Conflictos y otras entidades para la gestión de los conflictos laborales no reconocieron ninguna excusa aparente para el despido de trabajadores por motivo de sus actividades sindicales, y pese a que no era responsabilidad del empleador reintegrar a los trabajadores concernidos, el Gobierno había solicitado al empleador que adoptara todas las medidas razonables para velar por que los trabajadores recibieran, sin demora, una compensación total por los días no trabajados. Mientras tanto, los trabajadores estaban a punto de ser reintegrados, gracias a la colaboración del Gobernador General de la provincia de Khuzestán, el Director General del Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Asuntos Sociales en la región y el empleador, que aceptó de manera constructiva que se reintegraran a sus puestos una vez completadas las etapas administrativas.
97. *El Comité toma nota de esta información y espera firmemente que las enmiendas al Código del Trabajo permitan alinear plenamente la legislación laboral con los principios de la libertad sindical, garantizando que los trabajadores puedan reunirse libremente sin injerencia gubernamental y constituir las organizaciones que estimen convenientes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los avances respecto de la aprobación del proyecto de ley y que remita un ejemplar del documento al Comité, en cuanto se haya aprobado. El Comité toma nota con interés de la aprobación del Código de conducta para la gestión de las manifestaciones laborales y sindicales y pide, asimismo, una copia del texto.*
98. *El Comité pide nuevamente al Gobierno que lo informe de toda compensación por los daños sufridos que se abone a cualquier trabajador que fuera encarcelado en relación con la organización y la realización de una huelga, así como con la constitución de un sindicato en junio de 2008. El Comité deduce de la comunicación del Gobierno que se han retirado los cargos en contra de los Sres. Behrooz Nikoufard, Feridoun Nikoufard, Mohammed Heydari Mehr y Ghorban Alipour, y que ello incluye el levantamiento de la prohibición de participar en actividades sindicales. No obstante, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se levante inmediatamente la prohibición de participar en actividades sindicales, impuesta a los Sres. Ali Nejati, Jalil Ahmadi, Rahim Beshag, Reza Rakhshan y a cualquier otra persona y que se permita funcionar al sindicato. El Comité pide al Gobierno que le informe sobre todas las medidas que se han adoptado al respecto.*
99. *El Comité toma nota de que, según una comunicación del CSI, de fecha 5 de diciembre de 2011, Ali Nejati, Feridoun Nikoufard, Ghorban Alipour, Mohammed Heydari Mehr y Reza Rakhshan no han sido reintegrados a sus puestos de trabajo, algunos han sido expulsados de sus casas y no se les ha ofrecido ni abonado compensación alguna. El Comité toma nota de que, según una comunicación del Gobierno, de fecha 30 de mayo de 2012, algunos de los trabajadores despedidos estaban «a punto de ser reintegrados». El Comité pide al Gobierno que precise si los trabajadores ya han sido reintegrados y que confirme que han beneficiado del pago de todos sus salarios y que han recibido compensación por los daños*

sufridos. Es motivo de especial preocupación para el Comité que al parecer se haya vuelto a contratar a estos trabajadores con contratos de trabajo nuevos y que se haya descontinuado el carácter permanente de sus contratos precedentes. El Comité pide al Gobierno que indique si se han reintegrado a sus cargos en las mismas condiciones de las que beneficiaban al momento de su despido. Además, el Comité pide al Gobierno que responda sin demora a los alegatos según los cuales algunos trabajadores han sido desalojados de sus casas.

- 100.** *El Comité entiende que se han retirado todos los cargos en contra del Sr. Reza Rakhshan, responsable sindical de relaciones públicas. Asimismo, entiende que el Sr. Mohammad Olyaifard, abogado del sindicato, fue puesto en libertad en 2011 y que, de acuerdo con el Gobierno, los cargos en su contra no estuvieron vinculados con sus actividades en calidad de abogado del sindicato. El Comité pide al Gobierno que le transmita una copia de la sentencia.*

Caso núm. 2637 (Malasia)

- 101.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2011, el cual se refiere a la denegación de los derechos de libertad sindical a los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores extranjeros en el servicio doméstico, tanto en la legislación como en la práctica, [véase 362.º informe, párrafos 87-91]. En esa ocasión, el Comité urgió al Gobierno a que tomara las medidas necesarias, inclusive medidas de carácter legislativo, si correspondiese, para garantizar que en la legislación y en la práctica todos los trabajadores del servicio doméstico, incluidos los trabajadores en régimen de subcontratación, ya fuesen extranjeros o nacionales, pudiesen disfrutar de manera efectiva del derecho a constituir las organizaciones que estimasen convenientes y a afiliarse a las mismas. Además, el Comité urgió al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para garantizar la inscripción inmediata de la asociación de trabajadores extranjeros del servicio doméstico, a fin de que esos trabajadores pudiesen ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical, y que lo mantuviese informado al respecto.
- 102.** En una comunicación de 20 de marzo de 2012, el Gobierno indica que, pese a que todavía no ha ratificado el Convenio núm. 87, respeta y aplica sus principios, a reserva de las leyes y reglamentos nacionales. Según el Gobierno, así lo demuestra el hecho de que a finales de diciembre de 2011, 11 722 trabajadores migrantes se hubieran afiliado a un sindicato. El Gobierno indica asimismo que todavía considera necesario realizar un análisis exhaustivo antes de adoptar una política que permita a los trabajadores domésticos constituir asociaciones y afiliarse a ellas y mantiene su decisión a este respecto por los motivos ya explicados al Comité. El Gobierno indica que los derechos y el bienestar de los trabajadores domésticos se abordan en las nuevas enmiendas a la Ley sobre el Empleo de 1955 encaminadas a velar por que el Gobierno controle el empleo de los trabajadores domésticos y por una correcta protección de sus derechos. Entre las enmiendas destaca la que exige a los empleadores que abonen los salarios mediante cuentas bancarias, que registren a los trabajadores domésticos ante el Ministerio de Trabajo y que informen a ese mismo organismo cuando termine la relación laboral.
- 103.** *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno. Lamenta profundamente que no se haya adoptado una política que permita que los trabajadores domésticos constituyan asociaciones y se afilien a ellas, y que no se hayan producido avances desde la última vez que examinó el caso en el proceso encaminado a garantizar que todos los trabajadores migrantes en el servicio doméstico puedan disfrutar de manera efectiva del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas. El Comité urge una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias, inclusive medidas de carácter legislativo, si correspondiese, para garantizar que en la legislación y en la práctica todos los trabajadores del servicio doméstico, incluidos los*

trabajadores que se benefician de un contrato de trabajo, ya sean extranjeros o nacionales, puedan disfrutar de manera efectiva del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas. El Comité invita nuevamente al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto. Además, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar la inscripción inmediata de la asociación de trabajadores extranjeros del servicio doméstico, a fin de que esos trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical, y que lo mantenga informado al respecto.

- 104.** *El Comité, una vez más, recuerda las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), en particular el artículo 3 sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El Comité invita al Gobierno a considerar la ratificación del Convenio núm. 189 y recuerda de manera general que cuando un Estado decide ser Miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 15].*

Caso núm. 2616 (Mauricio)

- 105.** El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a la supuesta utilización de medidas represivas contra el movimiento sindical, incluidos procesos penales, en violación del derecho de huelga y de participación en protestas, en su reunión de marzo de 2012 [véase 363.^{er} informe, párrafos 187 a 190]. En esa ocasión, el Comité deploró el retraso excesivo en la resolución de la apelación interpuesta ante el Tribunal Supremo por los sindicalistas, Sres. Benydin y Sadien, y su impacto negativo en los derechos y las libertades de estas personas en materia de libertad sindical, por lo que esperaba que el Tribunal se pronunciase sin más demora. El Comité pidió al Gobierno que proporcionase una copia de la sentencia del Tribunal tan pronto como se dictase. Asimismo, teniendo en cuenta las preocupaciones planteadas anteriormente en relación con el hecho de que el proceso judicial de los dos sindicalistas se inició casi un año y medio después de las protestas, lo que lleva a interrogarse sobre su justificación (asegurar el orden público o, como pretenden los querellantes, reprimir al movimiento sindical), el Comité pidió al Gobierno que plantease a las autoridades competentes la posibilidad de que se revisase favorablemente este caso, y lo mantuviese informado al respecto. Por último, el Comité pidió al Gobierno que le indicase si se habían devuelto los pasaportes a los Sres. Benydin y Sadien.
- 106.** En comunicaciones de fechas 3 de marzo y 8 de mayo de 2012, la organización querellante indica que el Tribunal Supremo desestimó la apelación interpuesta por los Sres. Benydin y Sadien (se adjunta copia de la sentencia). A raíz de la sentencia, en abril de 2012, el Sr. Sadien pidió al Presidente de la Comisión de Indulto que anulase el fallo y archivase su expediente judicial haciendo valer que, en el ejercicio de sus funciones en calidad de dirigente sindical, no le podía ser indiferente la suerte de los trabajadores, tal y como lo ha reconocido el propio Tribunal.
- 107.** *El Comité toma nota de la información facilitada por la organización querellante sobre la sentencia pronunciada por el Tribunal Supremo en relación con los casos de los Sres. Benydin y Sadien. El Comité pide al Gobierno y al querellante que lo mantengan informado del resultado de la solicitud presentada por el Sr. Sadien ante la Comisión de Indulto. Entre tanto, el Comité pide al Gobierno que indique si se han devuelto los pasaportes a los Sres. Benydin y Sadien.*

108. *Por otra parte, en cuanto a las recomendaciones formuladas anteriormente en relación con la Ley de Reuniones Públicas (PGA), el Comité espera que el Gobierno tome las medidas necesarias para revisar su aplicación, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, para garantizar que no se apliquen en la práctica los artículos 7, 8 y 18 de manera que impidan el ejercicio legítimo de la acción de protesta en relación con la política social y económica del Gobierno. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo avance al respecto.*

Caso núm. 2685 (Mauricio)

109. El Comité examinó por última vez el presente caso, que se refiere a presuntos actos de discriminación antisindical y denegación del reconocimiento del Sindicato de Trabajadores de los Establecimientos Privados (STEP) por parte de la empresa Phil Alain Didier Co. Ltd. (PAD), en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 92 a 97]. En esa ocasión, el Comité, tomando nota de que no existía ninguna organización de trabajadores representativa en la empresa PAD, pidió que el Gobierno y la organización querellante proporcionasen más información sobre la situación del STEP en la empresa PAD. El Comité también pidió al Gobierno que lo mantuviese informado sobre la evolución de los procedimientos judiciales relacionados con los despidos de los Sres. Martinet y Lagaillarde.
110. En una comunicación de fecha 25 de mayo de 2012, el Gobierno indica que los casos de terminación injustificada de empleo de los Sres. Lagaillarde y Martinet no se examinaron en los tribunales porque las partes llegaron a un acuerdo por valor de 75 000 rupias mauricianas, respectivamente. *El Comité toma debida nota de la información facilitada por el Gobierno sobre la resolución de los casos de despido de los Sres. Martinet y Lagaillarde.*

Caso núm. 2229 (Pakistán)

111. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2011 [véase 360.º informe, párrafos 89 a 91]. En esa oportunidad, el Comité tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las conclusiones de una investigación independiente realizada por la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC), y, en particular, de que no se habían confirmado las alegaciones de discriminación antisindical. El Comité pidió al Gobierno que proporcionase una copia de las conclusiones. También pidió al Gobierno que indicase si la Federación de Trabajadores de la Institución de Prestaciones de Vejez del Pakistán (EOBI) había sido registrada, podía funcionar libremente y ejercer los derechos de negociación colectiva.
112. En sus comunicaciones de fechas 14 de febrero y 11 de marzo de 2012, el Gobierno indica que el Presidente del Pakistán promulgó la ordenanza sobre relaciones laborales (IRO), 2011, que no establece restricciones al derecho de los empleados de la EOBI de constituir asociaciones. Por consiguiente, la Federación de Trabajadores de la EOBI puede solicitar libremente su registro. El Gobierno confirma que la federación es operacional y se encuentra en actividad. También proporciona una copia de las conclusiones de la investigación independiente realizada por la NIRC.
113. *El Comité toma debidamente nota de la información proporcionada por el Gobierno y de las conclusiones de la investigación independiente realizada por la NIRC, según las cuales era suficiente la protección contra los actos de discriminación antisindical. El Comité entiende, sobre la base de la información de que dispone, que la Federación de Trabajadores de la EOBI está actualmente acreditada para actuar como agente de negociación colectiva.*

Caso núm. 2086 (Paraguay)

114. El Comité examinó por última vez este caso relacionado con el procesamiento y condena en primera instancia por el delito de «lesión de confianza» a los tres presidentes de las centrales sindicales Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT) y Central Sindical de Trabajadores del Estado Paraguayo (CESITEP), Sres. Alan Flores, Jerónimo López y Reinaldo Barreto Medina en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 105 a 107]. En esa ocasión, el Comité deploró profundamente que el proceso judicial se haya extendido por más de diez años y recordó que oportunamente tomó nota de que una misión de la OIT visitó Paraguay en relación con este caso y en esa ocasión manifestó entre otras cosas que «el juez de primera instancia violó el principio del *nullum crimen sine lege*, esto es, la prohibición de aplicar *ex post facto* una ley penal posterior y que la condena fue dictada sobre la base de una figura penal promulgada con posterioridad a los hechos juzgados» y que «los procesados han cumplido una parte importante de las penas de prisión de cumplimiento efectivo impuestas en primera instancia» [véase 332.º informe, párrafo 122]. EL Comité manifestó que creía entender que al menos por ahora estos dirigentes estaban en libertad — tal como lo solicitó el Comité oportunamente — pero que sobre ellos pesaba una sentencia condenatoria. El Comité reiteró una vez más la importancia de que estos dirigentes sindicales no fueran objeto de ninguna sanción penal, incluidas las medidas privativas de libertad.
115. Por comunicación de 27 de noviembre de 2011, la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITEP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT) y la Central General de Trabajadores (CGT) manifiestan que sin notificación alguna a los abogados defensores de los dirigentes sindicales procesados, en un juicio que lleva más de 15 años, la autoridad judicial de ejecución ordenó la captura de los dirigentes sindicales en cuestión (el Sr. Barreto Medina se encuentra detenido en el penal de Tacumbú desde el 10 de noviembre, enfrentando todo tipo de peligro para su salud y el Sr. Alan Flores ha solicitado refugio político en Argentina). Por comunicación de 24 de abril de 2012, la CESITEP alega que el dirigente Sr. Barreto Medina continúa en prisión desde hace cinco meses, habiendo cumplido dos años y ocho meses de prisión, lo que le daría el derecho a obtener la libertad condicional y que el Sr. Alan Flores continúa refugiado en Argentina. Por comunicación de 24 de mayo de 2012, la CESITEP informa que el Gobierno había aceptado la mediación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) a fin de iniciar un proceso de acercamiento de voluntades para explorar las posibilidades de una solución amistosa con los peticionarios, para lo cual se les invita a integrar una mesa de diálogo interinstitucional, pero que el Gobierno sólo busca alargar el proceso. Añade la CESITEP que el Sr. Barreto Medina lleva ya siete meses de encarcelamiento, que ha cumplido las dos terceras partes de la pena impuesta de cuatro años, que los directivos del penal califican su conducta como ejemplar y que pese a esto no se le concede la libertad condicional que le corresponde en virtud de lo dispuesto en el artículo 51 del Código Penal. Por comunicación de 25 de octubre de 2012, la CESITEP informa que el 20 de julio se concedió al dirigente sindical, Sr. Barreto Medina, la libertad condicional, pero que el Ministerio Público impugnó dicha decisión.
116. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que envíe sus observaciones en relación con las comunicaciones de la CESITEP. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que garantice que el Sr. Alan Flores pueda regresar a Paraguay sin ser detenido en relación con este proceso.*

Caso núm. 2400 (Perú)

117. En anterior examen del caso en su reunión de noviembre de 2011, el Comité pidió al Gobierno que le comunicara la sentencia que se dicte sobre el despido del sindicalista de la

empresa CrediScotia Financiera S.A. Sr. William Albuquerque Zevallos (la sentencia en primera instancia había sido adversa a este sindicalista) [véase 362.º informe, párrafos 111 y 112].

- 118.** En su comunicación de fecha 14 de mayo de 2012, el Gobierno informa que el mencionado sindicalista interpuso recurso de apelación contra la sentencia de 31 de enero de 2012 que apreció la comisión de falta grave no relacionada con su condición de dirigente sindical.
- 119.** *El Comité toma nota de esta información y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de la apelación.*

Caso núm. 2527 (Perú)

- 120.** En su último examen del caso en noviembre de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones pendientes [véase 362.º informe, párrafo 118]:

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

- 121.** En una comunicación de junio de 2012, la organización querellante alega el incumplimiento de las recomendaciones del Comité.
- 122.** En su comunicación de 24 de junio de 2012, el Gobierno informa que el dirigente sindical Sr. César Augusto Elías García fue reintegrado a su puesto de trabajo (con el pago de salarios y beneficios legales) en aplicación de una sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 15 de julio de 2011; posteriormente renunció a su contrato tras una transacción extrajudicial entre él y la empresa, la cual fue aprobada por la autoridad judicial.
- 123.** *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité observa que, el Gobierno declara que el dirigente sindical Sr. Elías García obtuvo del Tribunal Constitucional sentencia de reintegro en su puesto de trabajo. Por otra parte el Comité confía en que la denuncia penal por actos de violencia presentada por este dirigente a raíz de actos de violencia que habría sufrido será tratada con celeridad.*
- 124.** *El Comité espera que el recurso de apelación interpuesto por el Sr. Arenaza Lander ante la Séptima Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima en relación con su despido, será resuelto en breve plazo.*

Caso núm. 2533 (Perú)

- 125.** En su anterior examen del caso en junio de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 360.º informe, párrafo 943]:

- a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del proceso por despido nulo iniciado por el dirigente sindical Sr. Wilmert Medina contra la empresa San Fermín S.A. (absorbida posteriormente por otra empresa);

- b) en cuanto al alegado despido por la empresa C.F.G. Investment S.A.C. de ocho miembros de la junta directiva, nueve de los miembros de la comisión negociadora del pliego de reclamos y de 11 sindicalistas reintegrados y nuevamente despedidos, el Comité toma nota de que el Gobierno señala el reintegro de cuatro sindicalistas y de que el resto ha iniciado acciones judiciales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los procesos judiciales emprendidos a raíz del despido de dirigentes sindicales y sindicalistas que trabajan en la empresa y espera que la autoridad judicial se pronunciará sin demora sobre estos despidos, y
- c) por último, en cuanto a los alegatos presentados por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) relativos al no reconocimiento del Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Textiles San Sebastián S.A.C., la negativa a realizar descuentos de la cuota sindical, negativa a promover una cartelera de información, negativa a negociar colectivamente, tercerización de la producción con el fin de limitar el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, traslado de los trabajadores sindicalizados, y despido del secretario general y del secretario de defensa y de un afiliado, el Comité, toma nota de que raíz de las denuncias interpuestas se impusieron multas a la empresa cuyo cobro se ha ordenado (inclusive una multa reciente por obstrucción de la labor de la inspección del trabajo) pero expresa su preocupación observando que según los anexos del Gobierno, una visita de la inspección del trabajo al domicilio de la empresa, el 13 de enero de 2010, verificó que no había actividad alguna en el inmueble. El Comité — como hizo ya en su anterior examen del caso — urge una vez más al Gobierno a que verifique si la empresa existe todavía, y en caso afirmativo tome sin demora las medidas necesarias para que la empresa reintegre a los dirigentes y trabajadores despedidos con el pago de los salarios caídos, reconozca al sindicato, repare las medidas antisindicales adoptadas contra el mismo, se abstenga de adoptar nuevas medidas de esta índole en el futuro y fomente la negociación colectiva entre las partes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda medida adoptada a este respecto.
- 126.** En su comunicación de fecha 23 de septiembre de 2011, el Gobierno declara en relación con la recomendación a) del Comité que el proceso por despido nulo iniciado por el dirigente sindical Sr. Wilmert Medina, trabajador de la empresa San Fermín S.A., se encuentra en instancia casatoria y está pendiente de resolver. *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
- 127.** En lo que respecta a la recomendación b) sobre el alegado despido por la empresa C.F.G. Investment S.A.C. de miembros de la junta directiva o sindicalistas, el Gobierno informa sobre el avance de los procesos judiciales iniciados por trabajadores despedidos contra C.F.G Investment (un total de diez trabajadores). El Gobierno informa en particular de un caso en instancia casatoria (Abel Antonio Rojas), cuatro casos en trámite judicial (Rodolfo Toyco, Primitivo Ramos, Marco Antonio Malta y Juan Germán Cáceres), y cinco casos en recurso de apelación (Ángel Maglorio, Alfredo Flores, Segundino Flores, Alex Javier Rojas y Roberto Juan Gargate).
- 128.** *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le comunique informaciones sobre el resultado de estos procesos en trámite, en apelación o en casación relativos a estos sindicalistas de C.F.G Investment S.A.C.*
- 129.** *Por último, en cuanto a la recomendación c), ante la falta de informaciones del Gobierno, el Comité reitera su anterior recomendación y le urge una vez más a que verifique si la empresa Textiles San Sebastián S.A.C. existe todavía, y en caso afirmativo a que tome sin demora las medidas necesarias para que la empresa reintegre a los dirigentes y trabajadores despedidos con el pago de los salarios caídos, reconozca al sindicato, repare las medidas antisindicales adoptadas contra el mismo, se abstenga de adoptar nuevas medidas de esta índole en el futuro y fomente la negociación colectiva entre las partes; si el reintegro fuera imposible por razones objetivas e imperiosas, el Comité urge al Gobierno a que se asegure que los trabajadores afectados reciban una compensación*

adecuada que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra despidos antisindicales.

Caso núm. 2559 (Perú)

130. El Comité examinó el presente caso en su reunión de noviembre de 2011 y en esta ocasión, formuló la recomendación siguiente [véase 362.º informe, párrafo 121]:

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

131. Por comunicación de fecha 10 de mayo de 2012, el Gobierno indica que el Sr. Roger Augusto Rivera Gamarra presentó sucesivos recursos judiciales que le fueron adversos.

132. *El Comité toma nota de esta información.*

Caso núm. 2594 (Perú)

133. El Comité examinó el presente caso en su reunión de noviembre de 2011 y en esta ocasión, formuló la recomendación siguiente [véase 362.º informe, párrafo 125]:

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

134. En sus comunicaciones de 5 de marzo, 4 de mayo y 29 de agosto de 2012, el Gobierno declara que la empresa Panamericana Televisión S.A. se extinguió y que los ex trabajadores han recurrido a la vía judicial para el pago de sus prestaciones sociales legales. La demanda judicial de la Sra. Liliana Jesús Sierra Farfán fue declarada fundada en parte y la autoridad judicial ordenó el pago de 28 334,62 soles; la demanda judicial de la Sra. María Eliza Vilca Peralta se declaró también fundada en parte pero fue impugnada por ambas partes en el proceso judicial. Por último, respecto del proceso relativo a la Sra. Carmen Rosa Mora Silva la autoridad judicial ha pedido informes sobre las remuneraciones percibidas por esta trabajadora ya que su proceso no ha concluido. La empresa informó que la Sra. Carmen Rosa Mora Silva fue reincorporada a la empresa el 1.º de julio de 2012. La empresa añade que la Sra. María Eliza Vilca obtuvo parte de lo adeudado en el marco del procedimiento concursal pero ese pago se hará efectivo cuando se dicte la sentencia judicial.

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

Caso núm. 2638 (Perú)

136. En su anterior examen del caso en marzo de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 359.º informe, párrafo 130]:

El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de los recursos de apelación o casación en curso relativos al despido de los sindicalistas mencionados (25 trabajadores despedidos).

137. En sus comunicaciones de fecha 8 de mayo de 2011, 28 de septiembre de 2011, 5 de marzo de 2012, 23 de febrero de 2012, 19 de junio de 2012 y 6 de agosto de 2012, el Gobierno

informa de las sentencias que ordenan la reposición de los sindicalistas Alejandra Mosqueira Espinoza, Atilia Celia Alcarraz de Cancharí, Gregoria Mendoza Callapiña, Vicente Félix Taza Quinto, Jeremías Santiago Romero Morales, Herminia Onoj Viuda de Mallo, Aquilino Sucasaca Mendoza, Brunita López Saravia de Ccencho, Josefina Quispe Huamán de Huayta, María Mendoza Araujo, Florinda Torres Tarrillo, Lucila Gónez Bando de Urbay.

- 138.** El Gobierno añade que las sindicalistas Margarita Olga Dávila Gabriel, María Magdalena Astocahuana Ovalle y Elizabeth Concepción Mayhuire Ampuero se encuentran pendientes de la resolución del recurso de apelación interpuesto por la municipalidad de Surquillo, y que respecto de Flavia Donatilla Rosales Zapata el recurso de casación de la municipalidad de Surquillo fue declarado improcedente.
- 139.** *El Comité toma nota de las informaciones recibidas y, en particular de la reposición de 12 trabajadores. El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de los recursos de apelación o casación en curso relativos al despido de los 13 trabajadores restantes (sobre tres de ellas el Gobierno informa de recursos de apelación pendientes de resolver) de la municipalidad de Surquillo.*

Caso núm. 2664 (Perú)

- 140.** En su anterior examen del caso en junio de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 360.º informe, párrafo 959]:
- a) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que en el futuro no sea la autoridad administrativa quien declare la ilegalidad de las huelgas sino un órgano independiente que goce de la confianza de las partes y que le informe sobre la base legal que autoriza al Ministerio de Trabajo a declarar la ilegalidad de la huelga;
 - b) el Comité espera que el Tribunal Constitucional dicte sentencia rápidamente en relación con el despido de diez trabajadores de la empresa Southern Perú Copper Corporation y pide al Gobierno que la haga efectiva sin demora. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
 - c) en lo que respecta al recurso de apelación interpuesto ante el Tribunal Constitucional por ocho trabajadores despedidos de la empresa minera Barrick Misquichilca S.A. el Comité espera que la autoridad judicial se pronuncie en breve plazo y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
 - d) en cuanto al asesinato de los afiliados sindicales Sres. Manuel Yupanqui y Jorge Huanaco Cutipa, sobre los cuales el Comité había tomado nota de investigaciones pendientes ante la Policía Nacional del Perú y la Fiscalía, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que ha solicitado información al Ministerio del Interior. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no esté en condiciones de afirmar por ahora que las investigaciones han permitido detener a los autores de dichos homicidios y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
- 141.** En su comunicación de fecha 4 de mayo de 2012, el Gobierno declara en relación con la primera recomendación del Comité, que el artículo 4 del decreto supremo núm. 034-91-TR faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a emitir pronunciamiento sobre la ilegalidad de la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.
- 142.** En lo que respecta al despido de diez trabajadores de la empresa Southern Perú Copper Corporation, el Gobierno señala que los interesados han presentado un recurso de apelación que fue concedido por la autoridad judicial con efectos suspensivos; se aceptó también un recurso de agravio constitucional ante la Sala Constitucional.

143. En relación con el recurso de apelación interpuesto ante el Tribunal Constitucional por ocho trabajadores despedidos de la empresa minera Barrik Misquichilca S.A., el Gobierno informa de la sentencia de 10 de noviembre de 2011, por la cual el Tribunal Constitucional resolvió declarar fundada la acción de amparo presentada por ocho mineros, y declara que la empresa minera Barrik Misquichilca S.A. reponga a los demandantes en sus puestos de trabajo.
144. En cuanto a la cuarta recomendación, relativa al homicidio de dos afiliados sindicales, el Gobierno informa de las diligencias realizadas y añade que no se pudo individualizar e identificar los presuntos autores y partícipes de la muerte del Sr. Manuel Yupanqui Ramos.
145. *El Comité toma nota con satisfacción de que la sentencia de 10 de noviembre de 2011 ordena la reincorporación de los ocho trabajadores despedidos de la empresa minera Barrik Misquichilca.*
146. *En relación con la recomendación anterior de: 1) que se indique la base legal de la declaración de ilegalidad de la huelga por la autoridad administrativa, y 2) que un órgano independiente fuese quien tuviese la autoridad para declarar la ilegalidad de la huelga, el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno y, en particular, sobre la facultad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en virtud del artículo 4 del decreto supremo núm. 034-91-TR, para emitir un pronunciamiento sobre la ilegalidad de la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado. A este respecto, el Comité reitera sus conclusiones anteriores donde se recuerda que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes.*
147. *En cuanto a los recursos judiciales relativos al despido de diez trabajadores de la empresa Southern Perú Copper Corporation, el Comité toma nota de la información del Gobierno y, en particular, de que la autoridad judicial ha concedido un recurso de apelación a los trabajadores con efectos suspensivos y un recurso de agravio constitucional.*
148. *Por último, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno sobre los alegatos de asesinato del afiliado sindical Sr. Manuel Yupanqui Ramos y confía en que nuevas investigaciones permitan aclarar los hechos. El Comité llama una vez más la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este aspecto del caso y pide al Gobierno que envíe informaciones sobre las investigaciones relativas al alegado asesinato del afiliado sindical Sr. Jorge Huanaco.*

Caso núm. 2697 (Perú)

149. El Comité examinó el presente caso en su reunión de noviembre de 2011 y en esta ocasión, formuló la recomendación siguiente [véase 362.º informe, párrafo 146]:

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

150. En su comunicación de 20 de abril de 2012, el Gobierno declara que la Sra. Adriana Jesús Delgado Angulo fue repuesta en su trabajo; las Sras. Ana Elizabeth Mujica Valencia, María Yolanda Zaplana Briceño, Mirian Reyes Candela, Nelly Cecilia Marimón Lino Montes, Rosemary Alexandra Almeyda Bedoya y Rocío del Carmen Rojas Castellares obtuvieron sentencia de reposición en su trabajo y pago de las remuneraciones no percibidas. El Gobierno indica asimismo que la parte demandada interpuso recurso de casación.

151. *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de casación.*

Caso núm. 2757 (Perú)

152. En su anterior examen del caso en junio de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 360.º informe, párrafo 993]:
- el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que el derecho de organización sea garantizado a las personas contratadas bajo las modalidades de convenios de formación;
 - el Comité pide al Gobierno que indique si se ha dictado la reglamentación necesaria para que los trabajadores estatales bajo régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), puedan ejercer el derecho de sindicación y huelga — de conformidad con la sentencia del Tribunal Constitucional — y de no ser el caso, que tome las medidas necesarias para que se adopte lo antes posible;
 - el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las reformas legislativas en curso y espera que se tomarán en cuenta las conclusiones y recomendaciones del Comité a la hora de modificar las disposiciones referidas por las organizaciones querellantes a efectos de mejorar el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en la práctica.
153. En su comunicación de fecha 14 de septiembre de 2011, el Gobierno declara en relación con la primera recomendación del Comité (garantizar el derecho de organización a las personas contratadas bajo las modalidades de convenios de formación), que dichas modalidades formativas no suponen la existencia de una relación laboral que generen a favor del beneficiario derechos de orden sociolaboral, como representa — entre otros — el derecho de sindicación. La explicación de dicha premisa se sustenta en que tales beneficiarios se encuentran en un proceso de aprendizaje supervisado, que no implica alguna forma de responsabilidad laboral como correspondería a cualquier persona bajo una vinculación de trabajo. Así pues, al no ser los beneficiarios de modalidades formativas calificados como trabajadores por su ordenamiento jurídico, éstos no tienen la facultad de organizarse a nivel sindical. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que los beneficiarios de modalidades formativas laborales podrán constituir asociaciones como el común de los ciudadanos, no pudiendo ser estas de naturaleza sindical.
154. En cuanto a si se ha dictado la reglamentación necesaria para que los trabajadores estatales bajo régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) puedan ejercer el derecho de sindicación y huelga, el Gobierno declara que en cumplimiento de la sentencia del Tribunal Constitucional (que dispuso que el Gobierno cumpla con dictar el reglamento necesario para que los trabajadores del régimen CAS puedan ejercer su derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993), la presidencia del Consejo de Ministros emitió el decreto supremo núm. 065-2011-PCM (publicado el 27 de julio de 2011), que modifica el Reglamento del Régimen CAS aprobado por decreto supremo núm. 075-2008-PCM. A propósito de dicha modificación se incorporaron en el Reglamento del Régimen CAS disposiciones que garantizan y regulan el derecho de sindicación y huelga de los trabajadores CAS.
155. En relación con las reformas legislativas en trámite para mejorar en la práctica el ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, el Gobierno declara que el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), en el marco de sus competencias, formuló el proyecto de ley general de trabajo, que se encuentra pendiente en la agenda del Pleno del Congreso de la República. Esta propuesta normativa plantea las disposiciones generales a ser aplicadas a las relaciones laborales individuales y colectivas.

El Gobierno ha decidido, a través de la resolución ministerial núm. 257-2011-TR constituir una Comisión de Expertos encargada de revisar y actualizar el proyecto de ley general de trabajo. Dicha comisión deberá presentar un informe técnico conteniendo comentarios y/u observaciones sobre la referida propuesta dentro de las que se incluirán los temas vinculados a la libertad sindical y negociación colectiva.

156. *El Comité toma nota con satisfacción de las informaciones recibidas por las cuales el decreto supremo núm. 065-2011-PCM publicado el 27 de julio de 2011 reconoce el derecho de sindicación y huelga a los trabajadores del régimen CAS.*
157. *En relación con el derecho de organizarse a las personas contratadas bajo las modalidades de convenios de formación, el Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno y, en particular, de que estas personas pueden asociarse pero no organizarse a nivel sindical. A este respecto, el Comité reitera sus anteriores conclusiones según las cuales las personas contratadas bajo las modalidades de convenios de formación deberían también tener el derecho de organizarse y «la naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores y el empleador, ya sea aprendiz o de otro tipo, no debería tener ningún efecto en el derecho a afiliarse a las organizaciones de trabajadores y participar en sus actividades» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 258 y 259]. El Comité pide pues nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que este derecho sea garantizado a los trabajadores concernidos tanto en la legislación como en la práctica.*
158. *Por último, el Comité toma nota de la información recibida en relación con las reformas legislativas en curso para revisar la Ley General de Trabajo y mejorar en la práctica el ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, en particular en relación al punto mencionado en el párrafo anterior.*

Caso núm. 2771 (Perú)

159. El Comité examinó el presente caso de su reunión de noviembre de 2011 y en esta ocasión, formuló la recomendación siguiente [véase 362.º informe, párrafo 159]:

En lo que respecta a la alegada detención de dirigentes sindicales, Sres. Pedro Coudori Laurente y Claudio Boza, el Comité pide al Gobierno que el informe sobre las circunstancias en que se produjo la detención y sobre la evolución del proceso seguido contra estos dos dirigentes sindicales.

160. En su comunicación de 1.º de marzo de 2011, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) declara que en mayo de 2010 los dirigentes en cuestión fueron detenidos además durante cerca de tres meses por presunto delito de entorpecimiento al funcionamiento de servicios públicos. La CGTP se refiere también a otros alegatos ya tratados.
161. En sus comunicaciones de fechas 24 de febrero, 4 de mayo y 14 de septiembre de 2012, el Gobierno reitera que la autoridad judicial absolvió de los cargos de homicidio a estos dirigentes sindicales y ordenó su puesta en libertad y la anulación de los antecedentes policiales y judiciales al respecto. El Gobierno no informa con detalle sobre los nuevos alegatos de la CGTP (sólo envía informaciones de prensa).
162. *El Comité toma nota de la absolución de los dirigentes sindicales y observa que en la sentencia se indica en particular que no se pudo identificar a los huelguistas que lanzaron piedras que impactaron en un capitán de la policía que falleció. De la documentación enviada no surge que se haya solicitado indemnización por parte de los dirigentes*

sindicales pero el Gobierno indica que podrían hacerlo ya que hay una sentencia absolutoria. El Comité toma nota de estas informaciones.

- 163.** *El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones detalladas sobre la comunicación de la CGTP de 1.º de marzo de 2011.*

Caso núm. 2832 (Perú)

- 164.** En su anterior examen del caso en noviembre de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 362.º informe, párrafo 1334]:

- a) el Comité queda a la espera de las informaciones anunciadas por el Gobierno sobre el cumplimiento del acuerdo de julio de 2007 entre el Ministerio de Trabajo y la empresa mencionada (Compañía Minera Atacocha S.A.) en relación con el despido de tres dirigentes sindicales y que según parece tendería a su reincorporación, y
- b) el Comité pide al Gobierno que indique si el dirigente sindical Sr. Tito Alfredo Matos Galarza ha presentado un recurso judicial contra la sentencia condenatoria en primera instancia por delitos contra la tranquilidad pública en la modalidad de disturbios. El Comité pide al Gobierno también que indique si este dirigente emprendió acciones judiciales a raíz de su despido en 2007.

- 165.** En su comunicación de fecha 6 de agosto de 2012, el Gobierno declara, en relación con la recomendación a) que la compañía ha cumplido con lo estipulado en el acta de acuerdo en reunión extraproceso de fecha 9 de julio de 2007. La Compañía Minera Atacocha S.A. presentó a los tres trabajadores mencionados en la queja a las empresas contratistas AESA e IESA a fin de que sean contratados por éstas. El Gobierno añade que existe resolución judicial firme que establece que Atacocha ha dado cumplimiento a los compromisos asumidos.

- 166.** El Gobierno declara, en relación con la recomendación b) que el Sr. Matos Galarza fue absuelto de los cargos presentados contra él.

- 167.** *El Comité toma nota de las informaciones recibidas en relación con sus anteriores recomendaciones. El Comité toma nota con interés de la resolución judicial absolviendo al dirigente sindical Sr. Tito Alfredo Matos Galarza.*

Caso núm. 2652 (Filipinas)

- 168.** El Comité examinó el presente caso por última vez en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafos 1194 a 1225], en la que formuló las siguientes recomendaciones:

- a) El Comité pide nuevamente al Gobierno que inicie discusiones a fin de llegar a una solución en lo que respecta a los aproximadamente 100 trabajadores que no aceptaron las medidas de indemnización ofrecidas por la empresa en su empleo anterior incluyendo, si el reintegro no fuera posible y así lo determine una autoridad judicial competente, el pago de una indemnización adecuada. El Comité pide asimismo al Gobierno que lo informe sobre los resultados de la petición urgente presentada por la organización querellante ante el Tribunal Supremo, en la que le solicita que revise sus decisiones de fechas 19 de octubre de 2007 y 17 de marzo de 2008.
- b) El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de las iniciativas para hallar una «solución creativa» con miras al desistimiento de los casos penales relacionados con miembros de la TMPCWA, así como sobre los procedimientos judiciales relativos a las dos causas penales.

- c) El Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de la petición de la organización querellante para que el Tribunal de Apelaciones revise su decisión de 2 de abril de 2008 mediante la que se confirma la certificación de la TMPCLO como agente negociador exclusivo. Además, el Comité expresa su firme esperanza de que, si accede a la petición formulada por la organización querellante, el Tribunal de Apelaciones dará la debida consideración a las observaciones anteriores del Comité sobre la cuestión de la certificación.
- d) El Comité pide al Gobierno que siga adoptando medidas para garantizar la investigación, tramitación y solución rápidas de los casos pendientes en relación con el presunto hostigamiento y asesinato de líderes y activistas sindicales, así como todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar que todas las organizaciones de trabajadores, incluida la organización querellante, pueden gozar de la libertad de sindicación en un ambiente exento de violencia, hostigamiento y amenazas de intimidación de cualquier tipo, y que lo mantenga informado sobre los avances en este sentido.
- e) El Comité pide al Gobierno que inicie una investigación completa, profunda e independiente en relación con los alegatos de la organización querellante sobre discriminación contra sus miembros y que, si se comprueba la veracidad de los mismos, adopte las medidas necesarias para asegurar que las personas afectadas reciben una indemnización adecuada que constituye una sanción con carácter suficientemente disuasorio para evitar actos futuros de discriminación antisindical. También pide al Gobierno que le mantenga informado sobre todo procedimiento judicial sobre estos asuntos.

169. En comunicaciones de fechas 30 de agosto de 2010 y 20 de marzo de 2011, la organización querellante envió informaciones complementarias relacionadas con su queja. En las mismas señala que, a pesar de la cooperación continua con el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) para la aplicación de las posibles soluciones recomendadas por la Misión de Alto Nivel de la OIT, Toyota ha vuelto a arremeter contra el sindicato despidiendo ilegalmente a cuatro miembros de la Toyota Motor Philippines Corporation Workers' Association (TMPCWA), dos de los cuales eran dirigentes sindicales. El 7 de junio de 2010, el comité de quejas de la TMPCWA presentó una carta a la dirección en la que pedía que la empresa accediese a reunirse con ellos para discutir el continuo hostigamiento e intimidación de miembros de la TMPCWA. El 25 de junio, nueve miembros del sindicato (Wenecito Urgel, Vicepresidente de la TMPCWA; Ronald Belen; Gilbert Cruzado; Dante Pantino; Ricky Bindol; Ariel Lalap; Roderick Vidal; Reynan Magdaong y Alberto Tanael) recibieron una orden de suspensión preventiva de la empresa, según la cual, y de conformidad con una investigación preliminar, habían participado en una parada de línea crítica que había perturbado las operaciones de producción durante 18 minutos. El 1.º de julio, cada uno de los nueve miembros del sindicato presentó su explicación a la dirección de la empresa. La suspensión presuntamente preventiva de 30 días fue ampliada una semana. El 2 de agosto de 2010, la dirección despidió ilegalmente a cuatro miembros de la TMPCWA, incluidos dos dirigentes sindicales (Wenecito Urgel, vicepresidente del sindicato y Ariel Lalap, miembro del Consejo de Dirección del sindicato). En su comunicación de 30 de marzo de 2011, la organización querellante señala que, tras varias reuniones convocadas por el Consejo Nacional de Conciliación y Mediación (NCMB), que no pudo resolver la cuestión, la TMPCWA llevó la cuestión ante la Comisión Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRC) en octubre de 2010.

170. Según la organización querellante, los trabajadores no perturbaron la producción ni participaron en ningún disturbio o huelga ilegal, ya que regresaron a sus puestos de trabajo tras la parada de línea. La organización querellante afirma que fue la empresa la que cometió infracciones al ampliar la suspensión preventiva una semana más simplemente porque la investigación no había concluido, y al no permitir que agentes sindicales representasen a los acusados. Según la organización querellante, el Director de la Oficina de Relaciones Laborales (BLR) intentó convencer a la empresa de que no adoptara ninguna medida drástica contra los trabajadores, habida cuenta de la iniciativa en curso del DOLE para aplicar las recomendaciones de la Misión de Alto Nivel de la OIT. Pero Toyota

respondió despidiendo a cuatro miembros del sindicato, incluido el Vicepresidente de la TMPCWA, sin tomar en consideración las responsabilidades familiares de los trabajadores ni sus años de servicio ininterrumpido prestado a la empresa (entre 15 y 20 años).

171. Respecto de la recomendación *a)*, la organización querellante informa de que, tras una reunión celebrada en julio de 2010 por iniciativa del nuevo secretario del DOLE, la constitución de un nuevo gobierno y varios intentos de seguimiento por parte del TMPCWA, el 19 de enero de 2011 se celebró una reunión con el DOLE, centrada en las recomendaciones de la Misión de Alto Nivel y su aplicación. A juicio de la organización querellante, no se alcanzaron resultados debido a la falta de voluntad por parte de la dirección de Toyota para aplicar dichas recomendaciones. El 16 de marzo de 2011, la TMPCWA emprendió una acción de protesta frente a la fábrica de Santa Rosa, Laguna, para conmemorar el décimo aniversario del despido ilegal por parte de Toyota de 233 miembros y dirigentes de dicho sindicato.
172. En relación con la recomendación *b)*, la organización querellante indica que, en una vista celebrada el 1.º de septiembre de 2010, la TMPCWA abordó sin éxito a las partes demandantes que habían iniciado procesos penales en contra de los trabajadores despedidos. Según la organización querellante, este intento estaba relacionado con la última discusión mantenida entre el sindicato y el DOLE y con la comunicación dirigida por el DOLE a la empresa con objeto de que ésta retirase la denuncia y se pudiese avanzar en la aplicación de las recomendaciones de la Misión de Alto Nivel. Lamentablemente, los demandantes rechazaron la propuesta. La siguiente audiencia estaba prevista para el 15 de junio de 2011.
173. Respecto de la recomendación *c)*, la organización querellante señala que el Tribunal Supremo ya emitió su fallo, el 9 de agosto de 2010, por el que rechaza la petición de la TMPCWA para reconsiderar el caso, y que, el 18 de octubre de 2010, emitió una sentencia definitiva en relación con el caso de las elecciones de certificación (G.R. núm. 186627-30), denegando la petición de la TMPCWA de reconsiderar el caso. La organización querellante critica que el Tribunal Supremo no haya resuelto la importante cuestión de los votos cuestionados y se haya limitado a declarar que la cuestión ya era discutible debido a la participación de la TMPCWA en una segunda elección de certificación en 2006. De igual modo, se ha pasado totalmente por alto la cuestión del primer convenio colectivo.
174. Respecto de la recomendación *e)*, la organización querellante indica que los miembros de la TMPCWA que trabajan en la fábrica siguen siendo objeto de discriminación antisindical. En 2009, 86 trabajadores (ocho supervisores y miembros del Sindicato de Supervisores de Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCSU), seis miembros de la TMPCWA y más de 70 miembros de la Organización de Trabajadores de Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCLO)) presentaron un recibo a la dirección para poder hacer uso de las prestaciones de la cafetería con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo. La dirección de Toyota les acusó de falsificar recibos. Si lo demuestran, la sanción aplicable es el despido. Según la organización querellante, la dirección hizo caso omiso de la petición de la TMPCWA de representar a sus seis miembros. El 28 de marzo de 2011, tras casi dos años de investigación, la dirección por fin se pronunció en relación con la mayoría de los trabajadores (15 días de suspensión), que reaccionaron con alivio. Sin embargo, la decisión quedó pendiente en el caso de los miembros de la TMPCWA; a juicio de la organización querellante, Toyota y la TMPCLO escogieron deliberadamente una fecha próxima a la del vencimiento del convenio colectivo. Además, en enero de 2011, miembros de la TMPCWA no recibieron incentivos como otros trabajadores de base por sus esfuerzos para alcanzar el objetivo anual de producción de la empresa.
175. En relación con la recomendación *d)*, la organización querellante deplora que Toyota no sólo sigue sin tomar en consideración las recomendaciones anteriores de la OIT,

rechazando una solución para las cuestiones pendientes, sino que también se opone a las nuevas recomendaciones adoptando una actitud de confrontación, como reflejan los últimos acontecimientos.

176. En una comunicación de fecha 8 de julio de 2012, el TMPCWA proporciona informaciones adicionales en apoyo de su queja. En particular, la organización querellante alega que la empresa continúa de hostigar los afiliados ilegalmente despedidos mediante demandas penales fabricadas y realiza actos de represión antisindical contra el TMPCWA, incluso mediante el despido de cuatro de sus afiliados y la suspensión de otro en 2010. Sobre este último punto, la queja indica que un recurso de apelación ha sido presentado ante la Corte de Apelación contra la decisión del NLRC.
177. En su comunicación del 15 de noviembre de 2010, y haciendo referencia a sus anteriores informes sobre las conversaciones preliminares basados en la propuesta de la TMPCWA para retirar los dos casos penales pendientes (IS núm. 01-1-3534, 02-621 e IS núm. 01-1-3538, 02-620), el Gobierno señala que ya había obtenido la promesa verbal de ambas partes para considerar el desistimiento de ambos casos por parte del tribunal. No obstante, el Gobierno señala que un incidente ocurrido en la planta de Toyota el 5 de junio de 2010 ha hecho retroceder los progresos alcanzados para hallar una «solución creativa». El incidente implicó a nueve empleados miembros de la TMPCWA y provocó una parada de línea (equivalente a dos automóviles) durante el turno de noche. Como resultado de la investigación llevada a cabo por la empresa sobre el particular, dos personas fueron despedidas por ofensas directas, dos lo fueron por mentir, ya que su versión de lo ocurrido era totalmente opuesta a la proporcionada por los testigos, dos fueron suspendidos durante 30 días, dos recibieron amonestaciones y uno fue absuelto. En su comunicación de 30 de mayo de 2011, el Gobierno señala que, en su reunión de julio, la Comisión Ejecutiva Técnica del órgano de supervisión del TIPC abordaría los nuevos alegatos de la TMPCWA relativos al despido de cuatro dirigentes y miembros del sindicato.
178. Respecto del reintegro de los 100 trabajadores despedidos, como solicitaba la TMPCWA, el Gobierno considera que se trata de una cuestión que ya ha sido tratada y que no cabe seguir desarrollando. En una comunicación de fecha 24 de mayo de 2010, Toyota Motors Philippines señaló que el reintegro no era posible puesto que el Tribunal Supremo ya había fallado de forma definitiva sobre la validez del despido, así como sobre la falta de derecho de los trabajadores despedidos a recibir una indemnización por finalización de contrato. Sin embargo, la empresa ha ofrecido ayuda financiera y está dispuesta a contemplar otras formas de asistencia. En base a la lista facilitada por la empresa, de los 233 trabajadores despedidos miembros de la TMPCWA, 141 han recibido ayuda financiera.
179. Sobre el supuesto hostigamiento militar a la TMPCWA, una de las dos actividades organizadas por la OIT y el DOLE el 22 y 23 de abril de 2010 — la segunda actividad sobre libertad sindical y libertades civiles tras la Misión de Alto Nivel — se centró en Toyota y en la autoridad de las zonas francas industriales de Filipinas (PEZA). El seminario, titulado «Capacity Building Seminar on Freedom of Association, Collective Bargaining and Labor Law Implementation in the Philippine Economic Zones», fue tripartito, con participantes de las zonas francas industriales de Laguna, Cavite y Batangas (funcionarios y personal de la PEZA, representantes del DOLE y las oficinas regionales HI, IV-A y NCR del Departamento de Interior y Administración Local (DILG), así como representantes seleccionados de las unidades de la administración local y participantes tripartitos principalmente del Parque Tecnológico de Laguna). En su comunicación de 30 de mayo de 2011, el Gobierno indica, con respecto a las fuerzas armadas de Filipinas (AFP), que se ha llegado a un acuerdo sobre los puntos siguientes: i) la participación de las AFP en el Consejo Tripartito de Paz Laboral de la región a fin de lograr una mejor comprensión del diálogo social, la libertad sindical y las libertades civiles; ii) la realización de seminarios de desarrollo de capacidad sobre la libertad sindical y la relación de ésta con

las libertades civiles y los derechos humanos, y iii) la elaboración de un memorando de entendimiento con el DOLE, los grupos de trabajadores y los empleadores que definiría con precisión la participación de éstos en la vida de la comunidad y fijaría los parámetros de la no participación en los sindicatos y los lugares de trabajo. Además, el Gobierno indica que prevé que el recientemente creado Consejo Tripartito de Paz Laboral para toda la región de Tarlac (TTIPC), que ha realizado seminarios sobre las normas internacionales del trabajo, lleve a cabo las actividades de seguimiento definidas en el seminario antes mencionado.

180. En su comunicación de fecha 28 de febrero de 2012, el Gobierno señala que se ha recuperado el ritmo de las conversaciones preliminares sobre el retiro de los casos penales contra Ed Cuberlo, *et al.* En 2012 también se celebraron reuniones con los demandantes Leoro B. Pajarito, Napoleon S. Maniclang y Christopher F. Tolete. El sindicato de supervisores, el TMPCSU, ha seguido ayudando a convencer a los demandantes para allanar un desistimiento condicional de los casos penales. Se proporcionará una actualización del acuerdo de compromiso tan pronto como esté terminado.
181. El NCMB organizó conferencias de mediación preventiva en relación con el incidente de los despidos y las suspensiones. La Toyota Motor Philippines Corporation manifestó que las suspensiones preventivas eran válidas y necesarias para poder llevar a cabo la investigación y el debido proceso, y que no estaba dispuesta a reconsiderar la decisión tomada en relación con las sanciones de despido o suspensión. El 8 de octubre de 2010, la TMPCWA retiró la mediación preventiva ante el NCMB y cuestionó los despidos ante la NLRC. La queja fue desestimada por falta de fundamentos el 30 de marzo de 2011. La apelación ante la NLRC se resolvió negativamente el 22 de diciembre de 2011, y la petición de la organización querellante para reconsiderar el caso fue denegada el 7 de febrero de 2012.
182. En el caso de la certificación, la TMPCLO fue designada como agente negociador exclusivo de los empleados de base de Toyota. El Tribunal Supremo, en una resolución de fecha 9 de agosto de 2010, confirmó la decisión y el fallo del Tribunal de Apelación de fecha 2 de abril de 2008 y 13 de febrero de 2009 respectivamente.
183. En 2011 se celebraron unas nuevas elecciones de certificación. En junio de 2011 la Petitioners TMPCWA, la New Organized Workers of Toyota Motor Philippines Corporation-Independent (NOW-TMPC) y la TMPCLO, interventora forzosa, convinieron unas elecciones mediante acuerdo previo para determinar quién sería el agente negociador exclusivo tras el vencimiento del convenio colectivo de la TMPCLO el 30 de junio de 2011. No obstante, durante las reuniones que precedieron las elecciones, Petitioner TMPCWA se retiró y el 12 de julio de 2011 se celebraron las elecciones previstas. Votaron 738 trabajadores de base de la unidad de negociación de los 796 con derecho a voto inscritos en las listas. La NOW-TMPC cosechó 255 votos, mientras que la TMPCLO, interventora forzosa, ganó con 466 votos. La TMPCLO fue certificada como agente negociador exclusivo el 20 de julio de 2011, sin que se presentase oposición alguna.
184. *El Comité toma nota de la información detallada proporcionada por la organización querellante, así como de la respuesta del Gobierno respecto de varios de los puntos en cuestión. El Comité toma nota de que existen puntos de vista divergentes entre la organización querellante y la empresa en relación con la legalidad y el carácter antisindical de los despidos tras el incidente de junio de 2010, pero observa la indicación del Gobierno de que la queja interpuesta ante la NLRC fue desestimada por falta de fundamentos. El Comité toma nota además de la indicación que figura en la última comunicación de la organización querellante según la cual un recurso de apelación ha sido presentado ante la Corte de Apelación contra la decisión de despido del NLRC. El*

Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso antes mencionado.

- 185.** *Respecto de la recomendación c), el Comité observa que, a juicio de la organización querellante, la ausencia de progresos se debe a la falta de voluntad por parte de la empresa para aplicar las recomendaciones, y que el Gobierno considera que la cuestión ya ha sido tratada y que no cabe seguir desarrollándola, dado que recientemente la empresa ha comunicado por escrito que el reintegro no es viable porque el Tribunal Supremo ya ha fallado sobre la validez de los despidos, así como sobre la falta de derecho de los trabajadores despedidos a recibir una indemnización por finalización de contrato, y ha ofrecido ayuda financiera (aceptada, según la empresa, por 141 de los 233 trabajadores de la TMPCWA despedidos) y otras formas de asistencia. Recordando los principios de la libertad sindical enunciados y las conclusiones alcanzadas al respecto cuando examinó el caso en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafos 1215-1216], el Comité urge al Gobierno a que continúe sus esfuerzos para interceder entre las partes a fin de que lleguen a una solución negociada y justa en este caso de larga data relativo a los aproximadamente 100 trabajadores que no aceptaron las medidas de indemnización ofrecidas por la empresa en su empleo anterior incluyendo, si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, el pago de una indemnización adecuada. El Comité pide, una vez más, al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de la petición urgente de la organización querellante de reconsiderar las decisiones del Tribunal Supremo de 19 de octubre de 2007 y 17 de marzo de 2008, y que facilite una copia de la misma.*
- 186.** *En relación con la recomendación b), el Comité toma nota de la descripción que hace la organización querellante de su intento fallido de contactar con los demandantes en septiembre de 2010, así como de la indicación del Gobierno de que, si bien había conseguido obtener la promesa verbal de ambas partes para considerar el desistimiento de los casos por parte del tribunal, el incidente antes mencionado acaecido en la planta de Toyota el 5 de junio de 2010 ha hecho retroceder los progresos alcanzados en un principio. El Comité toma nota además de las informaciones adicionales proporcionadas por la organización querellante en relación con las últimas audiencias en este caso que tuvieron lugar en 2012. El Comité confía en que los procedimientos — iniciados hace más de diez años — serán finalmente desestimados o desistidos habida cuenta del tiempo transcurrido y de las conclusiones alcanzadas por el Comité sobre el particular a lo largo de todos estos años.*
- 187.** *Respecto de la recomendación c), el Comité toma nota de que el Tribunal Supremo emitió su fallo definitivo sobre el caso de las elecciones de certificación denegando la petición de la TMPCWA de reconsiderar el caso. Si bien lamenta tomar nota de la poca atención que parece haberse prestado a sus anteriores conclusiones sobre la cuestión de la certificación, el Comité observa ahora que, según la respuesta más reciente del Gobierno, la TMPCLO ganó las elecciones celebradas el 12 de julio de 2011 sin que se presentase oposición alguna y fue certificada como agente negociador exclusivo de los empleados de base de Toyota.*
- 188.** *En relación con la recomendación d), habida cuenta de que parte de los alegatos del presente caso se refieren al hostigamiento general y militarización del lugar de trabajo abordados en el caso núm. 2745, el Comité seguirá examinando dichas cuestiones, en el marco del caso núm. 2745.*

Caso núm. 2634 (Tailandia)

- 189.** *El Comité examinó por última vez este caso, en su reunión de marzo de 2012, El cual se refiere a la obstrucción y violación del derecho de sindicación y de negociación colectiva*

[véase 363.^{er} informe, párrafos 215 a 220]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno y a la organización querellante que aclararan si los 178 sindicalistas que habían dimitido de sus puestos de trabajo en la empresa «Thai Summit Eastern Seaboard Autoparts Industry Co. Ltd» (TSESA) (y no los empleados que aún trabajaban en la empresa y a quienes concernía la decisión núm. 3801-3824/2553 del Tribunal Supremo) habían presentado una queja ante el Tribunal, y, de no ser así, pidió a la organización querellante que indicara las razones por las que los trabajadores habían decidido no ejercer su derecho a presentar una queja contra las acciones de su empleador. En cuanto al despido de los diez sindicalistas, el Comité urgió al Gobierno a que presente información sin demora acerca de si el Tribunal del Trabajo había tenido pleno conocimiento de todos los hechos mencionados en las conclusiones anteriores del Comité durante el juicio relativo al despido de los diez sindicalistas (núm. 780-787/2008), incluido el informe de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Tailandia, y pidió al Gobierno que le transmitiera una copia de la sentencia, una vez dictada esta. Asimismo, el Comité pidió nuevamente al Gobierno que entablara discusiones a fin de examinar el posible reintegro de los diez trabajadores o, en caso de que el reintegro no fuera posible, que recibieran una indemnización adecuada. Por último, en lo referente a las medidas del Gobierno para garantizar que el sindicato y el empleador entablaran negociaciones de buena fe, el Comité pidió al Gobierno que adoptara medidas concretas para velar por que el sindicato y el empleador pudieran celebrar negociaciones de buena fe, con miras a firmar un convenio colectivo sobre las condiciones de empleo. El Comité pidió al Gobierno que lo mantuviera informado sobre la evolución de todas estas cuestiones.

190. Por comunicación de fecha 19 de abril de 2012, el Gobierno indica que: 1) los 178 trabajadores no presentaron una queja ante la Comisión de Relaciones Laborales, pero llevaron el caso ante el Tribunal del Trabajo, y que 2) tras hacer un seguimiento del caso y la sentencia, había determinado que el caso sometido al Tribunal del Trabajo y posteriormente recurrido ante el Tribunal Supremo (sentencia núm. 3801-3824/2553 del Tribunal Supremo) atañe a 24 trabajadores de TSESA. El Gobierno brinda un breve resumen de la decisión del Tribunal Supremo.

191. *Sobre la base de la comunicación del Gobierno, el Comité entiende que los 178 trabajadores que habían dimitido de sus puestos de trabajo en la empresa TSESA no llevaron el caso ante el Tribunal del Trabajo. Si bien el Comité había pedido a la organización querellante que indicara los motivos por los que esos trabajadores decidieron no ejercer su derecho a presentar una queja contra las acciones de su empleador, no ha recibido mayor información al respecto. En lo referente al despido de los diez sindicalistas que han elevado un recurso, el Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado la información solicitada y espera que el Tribunal haya tenido conocimiento de todos los hechos mencionados en las conclusiones anteriores del Comité, en particular del informe de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Tailandia. El Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de ésta y pide al Gobierno que le transmita una copia de la sentencia una vez dictada ésta. También le urge a que entable discusiones a fin de examinar el posible reintegro de los diez trabajadores o, en caso de que el reintegro no fuera posible, que reciban una indemnización adecuada. Por último, en lo referente a las medidas del Gobierno para garantizar que el sindicato y el empleador entablen negociaciones de buena fe, el Comité pide nuevamente al Gobierno que adopte medidas concretas para velar por que el sindicato y el empleador puedan celebrar negociaciones de buena fe, con miras a firmar un convenio colectivo sobre las condiciones de empleo. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de todas estas cuestiones.*

* * *

192. 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
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Marzo 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
2384 (Colombia)	Junio de 2008	Junio de 2009
2399 (Pakistán)	Noviembre de 2005	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
2488 (Filipinas)	Junio de 2007	Junio de 2011
2557 (El Salvador)	Marzo de 2010	Junio de 2012
2602 (República de Corea)	Marzo de 2012	—
2613 (Nicaragua)	Marzo de 2011	Junio de 2012
2630 (El Salvador)	Marzo de 2010	Junio de 2012
2658 (Colombia)	Noviembre de 2009	Junio de 2012
2678 (Georgia)	Junio de 2010	Noviembre de 2011
2704 (Canadá)	Marzo de 2012	—
2717 (Malasia)	Junio de 2011	Marzo de 2012
2735 (Indonesia)	Noviembre de 2010	Junio de 2012
2752 (Montenegro)	Marzo de 2012	—
2754 (Indonesia)	Marzo de 2011	Junio de 2012
2755 (Ecuador)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2760 (Tailandia)	Marzo de 2011	Marzo de 2012
2789 (Turquía)	Marzo de 2012	—
2793 (Colombia)	Noviembre de 2011	—
2819 (República Dominicana)	Marzo de 2012	—
2837 (Argentina)	Marzo de 2012	—
2838 (Grecia)	Noviembre de 2011	—
2844 (Japón)	Junio de 2012	—
2848 (Canadá)	Junio de 2012	—
2850 (Malasia)	Marzo de 2012	—
2862 (Zimbabwe)	Junio de 2012	—
2864 (Pakistán)	Junio de 2012	—
2865 (Argentina)	Junio de 2012	—
2868 (Panamá)	Marzo de 2012	—
2875 (Honduras)	Marzo de 2012	—
2898 (Perú)	Junio de 2012	—

193. El Comité espera que los gobiernos interesados enviarán sin demora la información solicitada.
194. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 2268 (Myanmar), 2291 (Polonia), 2292 (Estados Unidos), 2341 (Guatemala), 2382 (Camerún), 2422 (República Bolivariana de Venezuela), 2428 (República Bolivariana de Venezuela), 2430 (Canadá), 2434 (Colombia), 2460 (Estados Unidos), 2478 (México), 2528 (Filipinas), 2540 (Guatemala), 2547 (Estados Unidos), 2575 (Mauricio), 2590 (Nicaragua), 2595 (Colombia), 2611 (Rumania), 2639 (Perú), 2654 (Canadá), 2656 (Brasil), 2660 (Argentina), 2667 (Perú), 2674 (República Bolivariana de Venezuela), 2676 (Colombia), 2677 (Panamá), 2679 (México), 2680 (India), 2690 (Perú), 2695 (Perú), 2699 (Uruguay), 2703 (Perú), 2710 (Colombia), 2719 (Colombia), 2722 (Botswana), 2724 (Perú), 2727 (República Bolivariana de Venezuela), 2733 (Albania), 2736 (República Bolivariana de Venezuela), 2737 (Indonesia), 2741 (Estados Unidos), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panamá), 2757 (Perú), 2764 (El Salvador), 2775 (Hungría), 2780 (Irlanda), 2788 (Argentina), 2795 (Brasil), 2809 (Argentina), 2818 (El Salvador), 2825 (Perú), 2831 (Perú), 2833 (Perú), 2836 (El Salvador), 2841 (Francia), 2843 (Ucrania), 2854 (Perú), 2856 (Perú), 2866 (Perú), 2867 (Estado Plurinacional de Bolivia) y 2887 (Mauricio) y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2861

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

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

- la Confederación de Trabajadores de la Educación
de la República Argentina (CTERA) y
- la Asociación Sanluisense de Docentes Estatales (ASDE)

***Alegatos: las organizaciones querellantes
alegan actos de persecución antisindical
contra la secretaria general de la ASDE por
haber hecho uso de una licencia sin goce de
sueldo para ejercer actividades sindicales, así
como la negativa a retener las cotizaciones
sindicales en nómina de esta organización***

195. La presente queja figura en una comunicación de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) y de la Asociación Sanluisense de Docentes Estatales (ASDE) de fecha 12 de abril de 2011.
196. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de mayo de 2012.
197. La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de los querellantes

- 198.** En su comunicación de 12 de abril de 2011, la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) y la Asociación Sanluisense de Docentes Estatales (ASDE) manifiestan que se ha registrado una situación de gravedad inusitada en perjuicio de los trabajadores de la educación de la provincia de San Luis, lo que motiva la presentación de la queja contra la República Argentina, por violación de los principios elementales de libertad sindical y organización sindical libre y democrática, además del derecho de resguardo de la representación gremial que, acogidos por los tratados y convenios de la OIT, garantiza la legislación interna de la Argentina plasmada en la Constitución Nacional (artículo 14 *bis*, artículo 75, inciso 22, y demás normativa vigente a la que se aludirá).
- 199.** Señalan los querellantes que se refieren, en la queja, al accionar del Estado de la provincia de San Luis, a su accionar discriminatorio y arbitrario de persecución gremial contra la Sra. María Inés Quattropani, secretaria general de la ASDE y vocal de la junta ejecutiva de la CTERA. Alegan los querellantes que se amenaza a la Sra. Quattropani con su cesantía por haber comunicado la CTERA, a dicha provincia empleadora, el uso de licencia sin goce de sueldo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la ley núm. 23551. Añaden los querellantes que a esto se agrega la no percepción de la cuota sindical a favor de la ASDE por parte de la provincia de San Luis, cuando existen otras organizaciones del sector público con idéntico estatus jurídico que ostentan dicho beneficio.
- 200.** Alegan los querellantes que la Sra. María Inés Quattropani viene sufriendo menoscabo en sus derechos como trabajadora docente y representante sindical, a lo que hay que adicionar una clara conducta discriminatoria respecto de sus colegas sindicalistas. La discriminación llega al punto extremo en que la arbitrariedad e ilegalidad del Ministerio de Educación del Estado provincial la ponen al borde de una cesantía arbitraria por negarle absurdamente su licencia gremial en carácter de vocal de la comisión directiva de la CTERA, conforme lo dispone en forma expresa y categórica el artículo 48 de la Ley Nacional de Asociaciones Sindicales, núm. 23551. La dirigente sindical en cuestión es docente de la provincia de San Luis, desde el mes de marzo de 1985, ocupando el cargo de maestra de grado titular en la escuela núm. 240 «provincia de Corrientes» de la ciudad de Villa Mercedes (San Luis) y, como ya se dijo, ostenta la calidad de secretaria general de la ASDE y de vocal de la junta ejecutiva de la CTERA, así como de vocal titular y congresal nacional de la Confederación de Trabajadores de la Argentina (CTA), habiendo sido electa secretaria general de la ASDE durante dos períodos consecutivos: en el año 2007, primero y en el año 2010, posteriormente.
- 201.** Durante su primer mandato solicitó licencia gremial según el artículo 101 del Estatuto del Personal Docente, ley provincial núm. XV-0387-2004, mediante expediente administrativo núm. 0000-2009-005421, no obteniendo hasta la fecha respuesta alguna pese a los incansables reclamos escritos y verbales que hiciera. A mediados de 2010, acrecentada su dificultad para atender sus obligaciones laborales y sindicales por la inminencia de un doble período preelectoral — elecciones en la ASDE y en la CTERA — al que se agrega luego elecciones en la CTA, reitera formalmente la solicitud de licencia. Para allanar su concesión ante la negativa tácita de los pedidos previos, aclara que hará uso de ella sin goce de haberes, lo que está previsto por el artículo 102 del estatuto docente mencionado, dando inicio al expediente núm. NOA-2082-2010-000460, por la dirección de la escuela núm. 240. En el mismo, con la documentación requerida por supervisión, se eleva nota de fecha 5 de julio de 2010 comunicando que a partir del día 2 de agosto de 2010 y hasta la finalización de su mandato — noviembre de 2010 si no fuera reelecta —, la presentante hará uso de la referida licencia según el artículo 102 del Estatuto del Personal Docente. Es oportuno destacar que la reglamentación del artículo 102 textualmente expresa: «Las

solicitudes de licencias sin goce de haberes ... serán usufructuadas a partir de la fecha solicitada».

- 202.** Indican los querellantes que, en esas condiciones y sin recibir respuesta, se llega al mes de septiembre de 2010, en que es reelecta en su cargo de secretaria general de la ASDE, sindicato base de la CTERA en la provincia de San Luis, y también para integrar a nivel nacional la junta ejecutiva de la CTERA como vocal suplente, lo que es comunicado a las autoridades provinciales. El día 6 de diciembre de 2010, por orden de la superioridad y en el local escolar, la dirección de la escuela del Estado de la provincia de San Luis intima a la Sra. María Inés Quattropani a reintegrarse al trabajo, y le notifica que sus ausencias han sido calificadas como injustificadas (nótese que consideran faltas injustificadas el goce de una licencia que se interpuso con el debido mes de antelación y que se inició efectivamente el día 2 de agosto de 2010, notificando las autoridades «la novedad» el 6 de diciembre del mismo año, es decir cuatro meses después).
- 203.** Afirman los querellantes que de la lectura e interpretación del artículo 102 del estatuto docente mencionado y su reglamentación surge claramente que el otorgamiento de la licencia sin goce de haberes no se encuentra sometido a la voluntad de la patronal. El agente sólo debe respetar el tiempo de antelación con que lo comunica, tal como hizo la Sra. Quattropani. Ello es obviado por las autoridades que de manera arbitraria e ilegal la intiman a reintegrarse al trabajo, encuadrando su situación de modo tal que, aunque reanude su trabajo puede ser declarada cesante. Se desconoce su derecho a licencia sindical y no se da respuesta, hasta el presente, al recurso de revocatoria presentado en fecha 9 de diciembre de 2010 contra la decisión de la autoridad administrativa de fecha 6 de diciembre de 2010. Según los querellantes, es oportuno aclarar que tal situación se agrava, al punto de configurar una evidente discriminación y persecución contra la ASDE, la CTERA y obviamente la Sra. María Inés Quattropani, cuando se conoce que los beneficios sindicales a ellos negados sí son concedidos, por las mismas autoridades, a otros sindicatos docentes de características similares y con actuación provincial (por ejemplo, se reconoce la licencia gremial, con goce de haberes, al Sr. Danna, delegado de la Unión Docentes Argentinos).
- 204.** Los querellantes manifiestan que las autoridades provinciales pretenden encuadrar la situación de la dirigente sindical mencionada no como licencia gremial sin goce de haberes, sino como faltas injustificadas, obrando con manifiesta malicia e intención, incurriendo en una típica conducta antisindical, ya que la petición de licencia según el artículo 102 del Estatuto del Personal Docente de la provincia obedece a la denegatoria tácita y discriminatoria de la superioridad a la solicitud oportunamente interpuesta de licencia gremial paga. Los querellantes piden que se solicite el cese del trato discriminatorio e intimidatorio sufrido y se expida a efectos que el Estado de la provincia de San Luis reconozca la licencia sin goce de haberes obligatoriamente usufructuada a partir de agosto de 2010. Asimismo, solicitan que se otorgue a la ASDE y a sus autoridades licencia gremial paga, en equivalencia al trato que reciben otros sindicatos docentes, como la UDA y la AMPPYA, quienes también poseen descuento por planilla de sus cuotas y dos licencias sindicales cada uno, abonadas por el gobierno provincial. Según los querellantes, la ASDE debe gozar del mismo derecho a fin de terminar con una desleal desigualdad, toda vez que la situación descrita no sólo impide su correcto funcionamiento sino que, además, coloca al borde de la cesantía a su secretaria general.

B. Respuesta del Gobierno

- 205.** En su comunicación de mayo de 2012, el Gobierno manifiesta que realizó la consulta pertinente al Ministerio de Educación de la Provincia de San Luis, y que éste respondió lo siguiente:

a) Sobre la licencia

- 206.** Manifiesta el Ministerio en cuestión que haciendo una breve y ajustada síntesis, la docente María Inés Quattropani fue variando su petición en cuanto a la solicitud de licencia gremial. Indica que en un primer momento solicita licencia gremial paga (con goce de haberes), y luego solicita licencia gremial sin goce de haberes. Destaca que tal solicitud es de por sí confusa, ya que al hacerlo involucra y mezcla las disposiciones de ambas licencias contempladas en el Estatuto Docente (la del artículo 101 y la del artículo 102). En efecto con fecha 14 de julio de 2010 comunica mediante nota que hará uso de la licencia gremial sin goce de sueldo a partir del día 2 de agosto de dicho año. Con fecha 29 de septiembre se le contesta desde el Programa de Capital Humano dependiente del Ministerio de Hacienda Pública que no es factible acceder a lo peticionado, siendo procedente gestionar la licencia especial del artículo 102 de la ley núm. XV-0387-2004.
- 207.** Cabe aclarar que el Estatuto Docente (ley núm. XV-0387-2004), no prevé la licencia gremial sin goce de haberes; el mismo prevé en su artículo 101 la licencia gremial y en su artículo 102 la licencia especial sin goce de haberes. Señala el Ministerio que en esta instancia la docente María Inés Quattropani abandona su puesto de trabajo con fecha 2 de agosto de 2010, sin mediar acto administrativo previo que concediera licencia alguna. Destaca que el expediente administrativo en el que consta los detalles mencionados es el NOA-2082-2010-000460, quedando pendiente la remisión de la copia certificada del mismo.

b) Interposición de amparo judicial

- 208.** Contemporáneamente con la solicitud de licencia gremial, la docente María Inés Quattropani interpone una medida judicial, en la cual se dicta una medida de no innovar con fecha 25 de abril de 2011, en la cual se ordena abstenerse de efectuar cualquier acto que altere o modifique el estado de hecho o de derecho de la cosa litigiosa, bajo apercibimiento de ley. Dicha causa tramita en el Juzgado Civil, Comercial y Minas núm. 2 de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de San Luis, y está caratulada: «Quattropani María Inés c/Ministerio de Educación y otros s/ amparo» (expediente núm. 209962/11). Añade el Ministerio de Educación que habiéndose judicializado el tema, y estar interviniendo otro poder del Estado, corresponde esperar lo que el Poder Judicial decida y dictamine al respecto, no sólo porque es lo que corresponde en un Estado de derecho, sino porque hay una medida judicial que así expresamente lo ordena.

c) Superposición de cargos

- 209.** Destaca por último la autoridad educativa provincial que la docente mencionada posee otro cargo en el Poder Judicial de la Provincia de San Luis, concretamente en la Segunda Circunscripción Judicial, como oficial de primera administrativa, con una carga horaria de 30 horas semanales, legajo núm. 5212. Dicha situación no sólo atenta con el artículo 23 de la Constitución Provincial y el Régimen de Compatibilidad Docente (artículo 65 del Estatuto Docente), sino que contraría los fines mismos para el cual solicita la supuesta licencia gremial, toda vez que la licencia gremial se supone que es otorgada para poder desempeñar adecuadamente la función sindical o gremial. En este orden de ideas, y reafirmando lo anterior, si lo que se pretendía con la solicitud de licencia gremial era el ejercicio de los deberes que le corresponden como representante gremial, dichos deberes difícilmente pueden ser cumplidos si mantiene su actividad laboral en otro ámbito, con independencia de que ambas actividades laborales sean compatibles o no.
- 210.** Finalmente, el Gobierno indica que en virtud de lo reseñado y teniendo en cuenta lo manifestado por la cartera educativa provincial, considera pertinente esperar la resolución judicial correspondiente y la remisión del expediente administrativo en cuestión.

C. Conclusiones del Comité

- 211.** El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes manifiestan que la Sra. María Inés Quattropani, docente de la provincia de San Luis y secretaria general de la Asociación Sanluisense de Docentes Estatales (ASDE), vocal de la junta ejecutiva de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) y vocal titular y congresal nacional de la Confederación de Trabajadores de la Argentina (CTA) solicitó licencia sindical en virtud de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Asociaciones Sindicales, en varias ocasiones — al menos, según la documentación que se adjunta, en cuatro ocasiones en junio y agosto de 2009 y en octubre y diciembre de 2010 — y en virtud de que no obtuvo respuesta informó a las autoridades que, según lo previsto en el Estatuto del Personal Docente provincial, haría uso de ella sin goce de sueldo. El Comité observa que las organizaciones querellantes alegan que: 1) de manera arbitraria e ilegal — ya que según los querellantes el otorgamiento de la licencia sin goce de haberes no se encuentra sometida a la voluntad de la patronal —, el 6 de diciembre de 2010 la dirección de la escuela de la provincia de San Luis intimó a la dirigente sindical en cuestión a reintegrarse al trabajo y le notificó que sus ausencias han sido calificadas como injustificadas; 2) aunque la dirigente sindical reanude su trabajo y no continúe haciendo uso de la licencia sin goce de sueldo, podría ser despedida; 3) esta situación configura una evidente discriminación y persecución contra la ASDE y su secretaria general, ya que los beneficios sindicales que se les niegan a éstos (entre otros el descuento por planilla de las cuotas sindicales de sus afiliados), se les conceden a otros sindicatos de docentes; y 4) a la fecha no se ha dado respuesta al recurso de revocatoria interpuesto el 9 de diciembre de 2010, de la decisión de 6 de diciembre mencionada intimando a la dirigente sindical a la reanudación del trabajo.
- 212.** El Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que consultó al Ministerio de Educación de la Provincia de San Luis, y que éste respondió lo siguiente: 1) la docente María Inés Quattropani fue variando su petición en cuanto a la solicitud de licencia gremial (en un primer momento solicitó licencia gremial paga, y luego solicitó licencia gremial sin goce de haberes; tal solicitud es de por sí confusa, ya que al hacerlo involucra y mezcla las disposiciones de ambas licencias contempladas en el Estatuto Docente); 2) con fecha 14 de julio de 2010 comunica mediante nota que hará uso de la licencia gremial sin goce de sueldo a partir del día 2 de agosto de dicho año y con fecha 29 de septiembre se le contesta desde el Programa de Capital Humano dependiente del Ministerio de Hacienda Pública que no es factible acceder a lo peticionado, siendo procedente gestionar la licencia especial del artículo 102 del Estatuto Docente; 3) el Estatuto Docente no prevé la licencia gremial sin goce de haberes; el mismo prevé en su artículo 101 la licencia gremial y en su artículo 102 la licencia especial sin goce de haberes; 4) la docente María Inés Quattropani abandonó su puesto de trabajo con fecha 2 de agosto de 2010, sin mediar acto administrativo previo que concediera licencia alguna; 5) contemporáneamente con la solicitud de licencia gremial, la docente María Inés Quattropani interpuso una medida judicial, en la cual se dicta una medida de no innovar con fecha 25 de abril de 2011, en la cual se ordena abstenerse de efectuar cualquier acto que altere o modifique el estado de hecho o de derecho de la cosa litigiosa, bajo apercibimiento de ley (dicha causa tramita en el Juzgado Civil, Comercial y Minas núm. 2 de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de San Luis, y está caratulada: «Quattropani María Inés c/Ministerio de Educación y otros s/ amparo»); 6) habiéndose judicializado el tema, y estar interviniendo otro poder del Estado, corresponde esperar lo que el Poder Judicial decida y dictamine al respecto, no sólo porque es lo que corresponde en un Estado de derecho, sino porque hay una medida judicial que así expresamente lo ordena; y 7) la docente mencionada posee otro cargo en el Poder Judicial de la Provincia de San Luis, y dicha situación no sólo atenta con el artículo 23 de la Constitución Provincial y el Régimen de Compatibilidad Docente (artículo 65 del Estatuto Docente), sino que contraría los fines mismos para el cual

solicita la supuesta licencia gremial, toda vez que la licencia gremial se supone que es otorgada para poder desempeñar adecuadamente la función sindical o gremial.

213. *El Comité desea recordar que en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 151 ratificado por Argentina, deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas y que la concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado. A este respecto, el Comité toma nota de las versiones contradictorias de los querellantes y de la autoridad provincial en relación con la solicitud de licencia gremial de la dirigente sindical Sra. Quattropani. Según los alegatos las autoridades docentes de la Provincia de San Luis no respondieron a varias solicitudes de licencia sindical remunerada formulada por la dirigente sindical y por la CTERA y que en base a ello la dirigente sindical tomó licencia sin goce de sueldo. Constatando que el goce de las licencias sindicales está previsto en la legislación y recordando que su ejercicio no debe perjudicar el funcionamiento y eficacia del servicio interesado, el Comité al tiempo que toma nota de que existe un proceso judicial en curso en relación con esta cuestión, espera que cuando las autoridades judiciales de la Provincia de San Luis se pronuncien en relación con este asunto, tengan en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 151. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

214. *En cuanto al alegato según el cual la ASDE, a diferencia de otras organizaciones sindicales del sector, no se beneficia del descuento por planilla de las cuotas sindicales, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto. El Comité observa que según la legislación — ley núm. 23551, artículo 38 — los empleadores están obligados a retener los importes que en concepto de cuotas de afiliación deben tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial. El Comité espera firmemente que la Asociación Sanluisense de Docentes Estatales (ASDE) se beneficiará de la retención en nómina de las cuotas sindicales de sus afiliados.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité espera que cuando las autoridades judiciales de la provincia de San Luis se pronuncien en relación con el uso de licencia sindical sin goce de sueldo por parte de la dirigente sindical, Sra. Quattropani, tengan en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 151, y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto; y*
- b) el Comité espera firmemente que la Asociación Sanluisense de Docentes Estatales (ASDE) se beneficiará de la retención en nómina de las cuotas sindicales de sus afiliados.*

CASO NÚM. 2870

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de la Argentina
presentada por
la Federación de Trabajadores de la Energía
de la República Argentina (FETERA)**

***Alegatos: la organización querellante alega
trabas y una demora de 11 años en el trámite
de solicitud de personería gremial ante
la autoridad administrativa de trabajo***

216. La presente queja figura en una comunicación de la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina (FETERA) de junio de 2011.
217. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 17 de mayo de 2012.
218. 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 del querellante

219. En su comunicación de junio de 2011, la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina (FETERA) alega que el Ministerio de Trabajo se ha negado a reconocer la personería gremial de la organización, en una clara actitud discriminatoria, que contradice el Convenio núm. 87 de la OIT. Señala el querellante que la FETERA es una entidad gremial de segundo grado con inscripción gremial otorgada el 10 de febrero de 1998 mediante resolución núm. 69 del MTSS.
220. Señala la organización querellante que la FETERA agrupa a todas las organizaciones sindicales de primer grado que encuadren a los trabajadores que prestan servicios en la producción, explotación, comercialización, transmisión, transporte y distribución de energía, en sentido amplio, o derivados necesarios para su producción, en todas sus fases, y que se desempeñen para empleadores privados, Estado nacional, provincial o municipal, cooperativas o entidades con propiedad participada, sean operarios, empleados administrativos, técnicos profesionales o jerárquicos con zona de actuación en todo el país.
221. Indica la FETERA que inició el pedido de personería gremial en el año 2000, mediante expediente núm. 1030777/00. Añade que el 22 de septiembre de 2006, el apoderado de la Federación adecuó la petición solicitando personería gremial en cuanto a las entidades que congrega, el Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata y la Asociación de Trabajadores del Gas.
222. Por medio de una nueva presentación de fecha 16 de septiembre de 2008, una vez más se adecuó la petición de personería gremial en cuanto al Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata y a la Asociación de Profesionales de la Comisión Nacional de Energía Atómica y la Actividad Nuclear (APCNEAN), dejando sin efecto la petición respecto de la Asociación de Trabajadores del Gas. Informa la organización querellante que acompañó en el expediente la siguiente documentación: 1) fotocopia certificada del acta de la comisión directiva de la APCNEAN, de fecha 23 de junio de 2006, donde se decidió aprobar la

afiliación de ese sindicato a la Federación, sometiendo la misma a la ratificación del congreso general; 2) fotocopia certificada del acta del congreso nacional extraordinario de delegados de la APCNEAN, de fecha 25 de agosto de 2006, donde se decidió la afiliación a la Federación; 3) fotocopia certificada del congreso nacional extraordinario de delegados de la APCNEAN de fecha 24 de agosto de 2007; 4) copia del acta del VIII Congreso Nacional Extraordinario de la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina, de fecha 31 de marzo de 2007, donde se aprobó por unanimidad la afiliación de la APCNEAN; y 5) nota suscripta por el secretario general y el secretario gremial de la Asociación de Profesionales de la Comisión Nacional de Energía Atómica y la Actividad Nuclear manifestando que presten adhesión al pedido de personería gremial formulado por la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina.

223. Indica la FETERA que, sin embargo, ello no fue suficiente para la autoridad administrativa del trabajo quien, mediante dictamen emitido en 2009, solicitó además de todo lo aportado que:

- a) la Asociación de Profesionales de la Comisión Nacional de Energía Atómica y la Actividad Nuclear (APCNEAN) manifieste si se encontraba adherida a otra entidad de segundo grado; y
- b) «atento al tiempo transcurrido desde su presentación (3 de mayo de 2005) requerir al Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata manifieste si se encuentra adherido a otra entidad de segundo grado y si presta conformidad con el presente pedido de personería gremial».

224. Alega la organización querellante que ante ello, y a pesar de la arbitrariedad manifiesta de la resolución de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ya que surge de modo palmario que el único sentido de tal petición es la dilación en el deber de resolver finalmente el expediente, la FETERA, junto a las mencionadas entidades sindicales, cumplió en tiempo y forma con el nuevo requerimiento.

225. No obstante, afirma el querellante que el Ministerio de Trabajo siguió sin emitir una resolución final respecto a la petición, lo que motivó que en abril de 2001 se enviara una carta documento al Ministerio de Trabajo con el texto que se transcribe a continuación:

JOSÉ JORGE RIGANE, en mi carácter de Secretario General de la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (F.e.T.E.R.A.), con domicilio en Av. Belgrano 845, 3º piso de la Ciudad de Buenos Aires, en el expediente de referencia, a efectos de solicitarle se arbitren los medios a su alcance a los efectos de que la entidad sindical que represento, acceda a la personería gremial que oportunamente solicitara.

Nuestro renovado requerimiento tiene casi 11 años de antigüedad, iniciado el 5 de julio de 2000, luego de que esa magistratura otorgara el carácter de Asociación Sindical de Segundo Grado, inscripta el 10 de febrero de 1998, por Resol. MTSS N° 69.

Huelga referir que la organización que represento ha cumplimentado todos y cada uno de los requisitos que las normas legales y administrativas en la materia exigen para su implementación. Como surge de las constancias de autos el ámbito de actuación personal y territorial se encuentra debidamente acreditado; asimismo, no existe colisión entre los ámbitos pretendidos por FeTERA y las organizaciones, que en cumplimiento del art. 28 de la ley 23551, corriera vista la Dirección Nacional, sin que ninguna de ellas hubiere efectuado manifestación alguna.

Nuestro derecho no es otro que el principio de Libertad Sindical consagrado en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) así como también en diversos pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de dicho organismo, con el objeto que los trabajadores de la Energía de la República Argentina puedan defender sus derechos a través de una entidad como la F.e.T.E.R.A. que ha

demostrado desde su existencia un compromiso ineludible con el destino de los compañeros vinculados a las actividades que representa.

En el lamentable peregrinar administrativo en estos casi 11 años en procura de la Personería Gremial, nuestra entidad ha sido víctima de una legislación, denostada en diversas oportunidades por la administración mundial del trabajo (OIT), como recientemente se expresara la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al realizar un dictamen en contra del «modelo sindical argentino». En ella, urge al Gobierno nacional de la República Argentina a modificar la ley 23551 y a otorgar la personería gremial de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), nuestra hermana confederal, que lleva años padeciendo idéntica suerte que FeTERA.

Decididamente, no hay justificación posible ante la mora administrativa en que incurre el Ministerio a su cargo en el otorgamiento de la personería solicitada. Más aún cuando nuestro máximo tribunal, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se ha pronunciado de manera taxativa en señalar los nuevos rumbos en que se debe adecuar nuestra legislación con los lineamientos en respeto a la Libertad Sindical de acuerdo a los Convenios de la OIT mencionados, reconocidos constitucionalmente en nuestro art. 75, inc 22, como también lo preceptado en el art. 14 bis.

Nada justifica decimos, el silencio negatorio de nuestro derecho por parte de esa autoridad de aplicación, sólo se entiende, y sobre lo que no nos quedan dudas a esta altura, es del carácter esencialmente político de vuestro proceder.

Señor Ministro, Ud. como miembro del Poder Ejecutivo de la Nación, tiene todo el derecho de ejercer su mandato en base a actos de mérito, oportunidad y conveniencia, pero si soluciones de legítimo reclamo como la presente son negadas sistemáticamente sin razón alguna al cabo de tantos años y, a la vez, son atendidos solícitamente otros asuntos semejantes, que no superan el trájín de un mero trámite; Señor, eso no es otra cosa que DISCRIMINACIÓN POLÍTICA, objeto de un «poder de príncipe», extraño en un estado de derecho democrático con justicia social, el cual queremos construir entre todos con igualdad de oportunidades y respeto por las libertades colectivas.

226. Señala la organización querellante que lamentablemente la actitud del Ministerio de Trabajo fue nuevamente el silencio, lo que se traduce en el desprecio por el derecho de la FETERA, las organizaciones que la integran y todos los afiliados y representados por las mismas.
227. Por último, la organización querellante manifiesta que dado el tiempo transcurrido desde que inició la solicitud de personería gremial ante el Ministerio de Trabajo (11 años), inicia la queja formal contra el Gobierno de la Argentina por cuanto su accionar resulta una clara violación de la libertad sindical.

B. Respuesta del Gobierno

228. En su comunicación de 17 de mayo de 2012, el Gobierno manifiesta que dado el ámbito personal que reclama la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina (FETERA) y teniendo en cuenta la existencia de otra organización del mismo grado que disputa un espacio similar a la presentante, en las actuaciones debe estarse a lo previsto en el artículo 28 de la ley núm. 23551.
229. Añade el Gobierno que la complejidad del problema fue también reconocida por la propia organización querellante, ya que como consta en el informe de la Dirección General de Asuntos Jurídicos (cuya copia adjunta el Gobierno), no recurrió durante todo este tiempo a los remedios legales que la propia legislación la habilita en la protección de sus derechos.
230. Finalmente, el Gobierno indica que explica también la ausencia de la utilización del remedio judicial el hecho de que el sindicato de base que pertenece a la organización querellante posee personería gremial, por lo cual la situación de la Federación no afecta la

capacidad de la negociación de las condiciones de trabajo, por lo tanto no habría afectación a la libertad sindical.

C. Conclusiones del Comité

- 231.** *El Comité observa que en el presente caso la Federación de Trabajadores de la Energía de República Argentina (FETERA) alega que inició el trámite de personería gremial en el año 2000 ante la autoridad administrativa; que en 2006 y 2008 adecuó la petición en cuanto a dos organizaciones afiliadas a la FETERA (el Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata y la Asociación de Profesionales de la Comisión Nacional de Energía Atómica y la Actividad Nuclear); y que aunque cumplió con todos los requisitos solicitados, la actitud del Ministerio de Trabajo fue de silencio ante la solicitud.*
- 232.** *El Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) dado el ámbito personal que reclama la Federación de Trabajadores de la Energía de la República Argentina (FETERA) y teniendo en cuenta la existencia de otra organización del mismo grado que disputa un espacio similar a la presentante, en las actuaciones debe estarse a lo previsto en el artículo 28 de la ley núm. 23551; 2) la complejidad del problema fue también reconocida por la propia organización querellante, ya que como consta en el informe de la Dirección General de Asuntos Jurídicos no recurrió durante todo este tiempo a los remedios legales que la propia legislación la habilita en la protección de sus derechos; y 3) explica también la ausencia de la utilización del remedio judicial el hecho de que el sindicato de base que pertenece a la organización querellante posee personería gremial, por lo cual la situación de la Federación no afecta la capacidad de la negociación de las condiciones de trabajo, por lo tanto no habría afectación a la libertad sindical.*
- 233.** *El Comité recuerda que en virtud de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551 «la asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa obtendrá personería gremial siempre que cumpla los siguientes requisitos: a) se encuentre inscripta de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis meses; b) afilie a más del 20 por ciento de los trabajadores que intente representar; y c) la calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar». A su vez, el artículo 28 de la misma ley, al que se refiere el Gobierno en su respuesta, dispone que: «En caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de los seis meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente. Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas. De la contestación se dará traslado por cinco días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones. Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta. La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa del máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.».*
- 234.** *A este respecto, el Comité observa que el Gobierno señala que en el presente caso debe estarse a lo dispuesto en el artículo 28 de la ley núm. 23551 dado que existe una organización del mismo grado que disputa un espacio similar a la organización querellante, pero no informa si, en base a los datos comunicados por la FETERA (entre 2000 y 2008), se realizó un cotejo de afiliados entre ambas organizaciones y cuál fue su resultado. En estas condiciones, el Comité lamenta el largo período transcurrido (12 años) y recuerda que la dilación del procedimiento de registro supone un grave*

obstáculo a 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, párrafo307]. El Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo una verificación de los porcentajes de afiliación para determinar cuál de las dos organizaciones sindicales en cuestión (la FETERA en los ámbitos solicitados o la organización con personería gremial a la que se refiere el Gobierno) es la más representativa. Si se constata que la organización querellante es más representativa que la que tiene personería gremial, el Comité pide al Gobierno que se le otorgue la personería gremial que solicita desde el año 2000.

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité lamenta el largo tiempo transcurrido (12 años) desde que la organización querellante solicitó la personería gremial, y recuerda que la dilación de los procedimientos supone un grave obstáculo a los derechos sindicales, y**
- b) el Comité urge al Gobierno que lleve a cabo una verificación de los porcentajes de afiliación para determinar cuál de las dos organizaciones sindicales en cuestión (la FETERA en los ámbitos solicitados o la organización con personería gremial a la que se refiere el Gobierno) es la más representativa. Si se constata que la organización querellante es más representativa que la que tiene personería gremial, el Comité pide al Gobierno que se le otorgue la personería gremial que solicita desde el año 2000.**

CASO NÚM. 2906

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 Trabajadores de la Argentina (CTA)

Alegatos: la organización querellante alega actos graves de violencia contra dirigentes sindicales y trabajadores del sector de la industria del azúcar en la provincia de Jujuy

236. La queja figura en una comunicación de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) de fecha 11 de septiembre de 2011.

237. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de mayo de 2012.

238. 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 del querellante

- 239.** En su comunicación de septiembre de 2011, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) manifiesta que formula la presente queja contra el Gobierno de Argentina por graves violaciones a la libertad sindical y los derechos de las organizaciones y representantes de los trabajadores que garantizan los Convenios núms. 87 y 98 y la Resolución núm. 19 del año 1970 adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, cometidas a través de detenciones arbitrarias, represión con armas de fuego por parte de las fuerzas de seguridad estatales, atentados anónimos, persecución y hostigamiento policial.
- 240.** Señala la CTA que en los últimos años se viene desarrollando en la industria azucarera un proceso de reorganización y crecimiento sindical de las entidades que agrupan a los trabajadores de la actividad en las distintas empresas del sector, ubicadas preponderantemente en las provincias de Jujuy, Salta y Tucumán. Una de las empresas más poderosas de la actividad azucarera es el Ingenio Ledesma.
- 241.** Según la CTA, la precarización, la baja calidad de derechos, los altos índices de siniestralidad y los salarios paupérrimos fueron los factores determinantes para la conformación de un proceso de lucha y el desarrollo de una serie de acciones lideradas por los sindicatos azucareros con el objeto de revertir décadas de postergación. El despliegue de estas acciones de autotutela ha desencadenado la inmediata reacción de los empleadores a través de distintas acciones y represalias dirigidas contra los referentes y activistas y la represión del poder estatal a través de sus fuerzas de seguridad.
- 242.** Añade la CTA, que en ese contexto, en la provincia de Jujuy, el 28 de julio de 2011 fueron asesinados cuatro trabajadores y otros dos resultaron gravemente heridos en ocasión del desalojo violento llevado a cabo por fuerzas represivas del Estado y posiblemente por personal de seguridad privado contratados por el Ingenio Ledesma contra más de 500 trabajadores con sus familias que ocupaban un predio de 15 hectáreas en la localidad jujeña de Libertador General San Martín y que son propiedad de la empresa mencionada. En el mismo operativo se detuvo a otras 27 personas que participaban de la toma de tierras.
- 243.** La CTA manifiesta que la mayor parte de los trabajadores están nucleados en la Corriente Clasista y Combativa, organización social y sindical que agrupa tanto a trabajadores ocupados como a desocupados y en la Central de Trabajadores de la Argentina. La ocupación del predio había sido organizado por la Corriente Clasista y Combativa como método de visibilización a los fines de obtener una respuesta del Estado en orden a la realización de un derecho fundamental: el acceso a una vivienda digna.
- 244.** Alega la CTA que en estos episodios, el Sr. Carol Leónides Sosa, secretario de acción social del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma, adherido a la Central de Trabajadores de la Argentina (SOEA-CTA), y vicepresidente de la obra social del personal del azúcar del Ingenio Ledesma, electo el día 10 de junio de 2011, fue injustificadamente detenido por la policía cuando durante la represión salió de su casa para solicitar que dejaran de arrojar gases lacrimógenos contra los ocupantes y contra su vivienda. Luego de ser detenido fue trasladado a la comisaría de Calilegua y alojado con otros detenidos que se encontraban allí, acusados de cometer delitos comunes. No se formularon cargos contra el dirigente. La denuncia judicial del caso efectuada por la CTA tramita bajo el número de expediente núm. 16 409/11 y ha quedado a cargo de la causa el Dr. Jorge Samman. Pero en el momento de la detención y de todo el accionar represivo, estaba a cargo del Juzgado Penal la Dra. Carolina Pérez Rojas, ante la cual se hicieron las gestiones tendientes a la liberación del dirigente; la misma se negó sistemáticamente, sólo accediendo después de pasadas 24 horas de detención, a todas luces, ilegal.

- 245.** Añade la CTA que el Sr. Fernando Daniel Arias, apoderado de la Agrupación Gremial Lista Gris, ganadora en los comicios del 10 de junio de 2011 celebrados en el Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma, adherido a la Central de Trabajadores de la Argentina (SOEA-CTA), fue víctima selectiva de la represión policial el día 28 de julio de 2011. Según la CTA, cuando el Sr. Arias fue distinguido por la policía, los efectivos se le acercaron y recibió un disparo de arma de fuego con proyectil de plomo en una de sus piernas. El Sr. Arias tuvo que ser operado en una clínica de la ciudad de San Pedro de Jujuy, extrayéndosele una bala de plomo que ha sido secuestrada por el Juzgado Penal y obra como prueba en el juzgado. La denuncia tramita bajo el mismo número de expediente (16 409/11), a cargo también del Dr. Jorge Samman, del Juzgado Penal núm. 6, Secretaría núm. 12 del centro judicial de San Pedro de Jujuy, de la provincia de Jujuy.
- 246.** Alega también la CTA que el día 20 de agosto de 2011, siendo aproximadamente las 6 horas, estando en su domicilio el Sr. José María Castrillo, secretario gremial del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio La Esperanza, adherido a la Central de Trabajadores de la Argentina (SOEA-CTA) dos sicarios dispararon con armas de distinto calibre contra él frente de su vivienda en la ciudad de San Pedro de Jujuy. Se efectuaron por lo menos seis disparos, de los cuales dos traspasaron al interior de la vivienda, en donde se encontraba el dirigente y su familia. Añade la CTA que el Sr. Castrillo es un importante referente social del Sindicato del Azúcar, actividad gremial que lleva a cabo desde hace muchos años con una intachable conducta con importantes logros en defensa de los derechos de los trabajadores. Su conducta y accionar en defensa de los derechos de los trabajadores resultan una amenaza contra ciertos intereses económicos consolidados a la luz de la reproducción de arcaicos regímenes de explotación obrera y que sin dudas se vinculan con la acción cobarde del atentado furtivo contra el domicilio del compañero y que ha puesto en peligro su integridad y la de su familia, haciéndolos blanco de violencia sindical. El atentado ha sido denunciado ante las autoridades policiales (expediente policial núm. 586/11), y tramita ante el Juzgado Penal núm. 5, Secretaría núm. 10 del Centro Judicial de San Pedro de Jujuy, provincia de Jujuy. Según la CTA, resulta preocupante que la jueza que entiende en la causa sea la Dra. Carolina Pérez Rojas (quien se encuentra a cargo del juzgado citado), ya que fue ella misma quien ordenó el desalojo y represión ocurrida el pasado 28 de julio de 2011 en tierras pertenecientes al Ingenio Ledesma, y durante el cual fueron asesinados por fuerzas policiales y personal de seguridad contratados por la empresa propietaria de los terrenos cuatro trabajadores.
- 247.** La CTA alega asimismo, que el día martes 11 de octubre, a las 4 horas de la madrugada aproximadamente, sujetos desconocidos a través de una reja que separa la vivienda de Castrillo de la vereda pública, lograron incendiar una moto de baja cilindrada en que se traslada el dirigente para acudir a su trabajo y para desarrollar su acción gremial, el vehículo quedó absolutamente destruido. La causa judicial por este hecho tramita en el mismo Juzgado núm. 5. Indica la CTA que hasta el momento de presentar la queja no hay novedades en la investigación de los dos atentados en contra del dirigente sindical, Sr. Castrillo y su familia.
- 248.** Afirma la CTA que está universalmente aceptado que no es posible el ejercicio de la Libertad Sindical sin el pleno e irrestricto goce de los derechos humanos. El aseguramiento de la eficacia práctica de la libertad sindical requiere como condición de la vigencia de las garantías de los derechos civiles y de las libertades públicas. Por tal razón es que la CTA entiende que los atentados anónimos, las detenciones arbitrarias y la represión con armas de fuego dirigidas contra los dirigentes sindicales de los sindicatos azucareros tal como se denuncia, configuran acciones desplegadas o toleradas por el poder estatal que tienen como objeto el impedimento del cabal ejercicio de la libertad sindical y de los demás derechos que de ésta dependen. Ante ello, la respuesta institucional brindada por el Estado Social de

Derecho no puede ser otra que la investigación, persecución y sanción de los responsables materiales e intelectuales de los graves hechos que se denuncian.

- 249.** Señala la CTA que los antecedentes de impunidad cuando la represión estatal y paraestatal está dirigida contra dirigentes sociales y sindicales le impiden ser optimistas respecto al real compromiso del Estado argentino para con la resolución eficaz de los casos en cuestión. De ahí la necesidad de promover todas las denuncias pertinentes tanto en el ámbito interno como internacional en procura de obtener las garantías mínimas e indispensables para el desarrollo de las acciones y demás derechos comprendidos por la libertad sindical. Según la CTA, la represión desplegada por el Estado argentino ha violentado tanto la libertad sindical de los dirigentes perseguidos, como así también los derechos a la libre expresión, al debido proceso y a la integridad física, afectando seriamente las tutelas previstas en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- 250.** Por último, la CTA destaca que tanto las características de los hechos concretos que se denuncian, como el contexto de represión de la protesta social en que se produjeron no pueden sino inducir a pensar que la verdadera finalidad del Estado es acallar las voces de protesta, cercenar lisa y llanamente la expresión de los trabajadores, y limitar el pleno goce de los derechos enmarcados en la libertad sindical.

B. Respuesta del Gobierno

- 251.** Por comunicación de mayo de 2012, el Gobierno envía la respuesta comunicada por el Director General de la Dirección de Trabajo de la provincia de Jujuy sobre la queja en cuestión.
- 252.** Las autoridades de la Dirección Provincial del Trabajo de la provincia de Jujuy manifiestan lo siguiente:

a) Hechos suscitados en Libertador General San Martín el 28 de julio de 2011

Según fue informado por medios periodísticos, el día 20 de julio de 2011, alrededor de 600 familias, con apoyo de la organización política denominada Corriente Clasista y Combativa (CCC) al mando del dirigente de la CCC de Jujuy el Sr. Enrique «Kike» Mosquera, ocuparon ilegalmente terrenos de propiedad de la empresa Ledesma S.A.A.I., ubicados en el predio denominado «El Triángulo», de unas 15 hectáreas aproximadamente, en las inmediaciones del Ingenio Azucarero que titulariza esta sociedad. Producida la ocupación, Ledesma S.A.A.I. formuló una denuncia penal por ante el Juzgado de Instrucción Penal núm. 6, del Centro Judicial San Pedro, Poder Judicial de la provincia de Jujuy, quien luego de procurar la desocupación pacífica de los terrenos, finalmente ordenó el desalojo para el día 28 de julio de 2011, llevado a cabo por la Dra. Carolina Pérez Rojas, quien lo reemplazó debido a que el magistrado se encontraba de licencia. El día 28 de julio de 2011, en cumplimiento de la orden judicial, personal policial se apersonó en los predios a las 6 horas de la mañana. Por razones que son materia de investigación judicial, resultó fallecido el Sr. Alejandro Farfán, por un disparo de arma de fuego que le produjo una herida en el cuello, y tres personas más llamados Ariel Farfán, Félix Reyes y Víctor Heredia, con varios heridos. En tanto, el titular del hospital Oscar Orias de la cercana ciudad de Libertador General San Martín, Dr. Roberto Maizel, indicó que al menos 30 personas fueron atendidas por diferentes lesiones, con heridas de balas de plomo, de balas de goma y pedradas, entre ellas unos diez policías. La situación producida en Libertador General San Martín suscitó varias detenciones y una crisis política y social que causó la renuncia del señor Ministro de Gobierno y del jefe de la policía provincial, y la suspensión de las elecciones internas del Partido justicialista y de la Unión Cívica Radical, programadas para el domingo 31 de julio de 2011. A raíz de estos hechos se iniciaron actuaciones judiciales que se encuentran en curso.

b) Hechos de los que resultara víctima el Sr. José María Castrillo

El día 20 de agosto de 2011, aproximadamente a las 6 horas, se produjeron disparos de arma de fuego contra la vivienda del Sr. José María Castrillo, secretario gremial del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio La Esperanza, ubicado en la ciudad de San Pedro de Jujuy, provincia de Jujuy, que habrían sido perpetrados por dos sicarios, según fuentes periodísticas. Con motivo de estos hechos ilícitos se iniciaron las acciones penales correspondientes y se encuentra en trámite la investigación judicial a cargo del Juzgado de Instrucción Penal núm. 5, Secretaría núm. 10 del Centro Judicial San Pedro de Jujuy, Provincia de Jujuy.

Fundamentos

Entrando a analizar las cuestiones deontológicas que tienen que ver con los hechos que vienen de reseñarse, nuevamente considero que ambos deben ser tratados en forma diferente ya que traducen situaciones que a la luz de la normativa vigente son sustancialmente distintas.

a) Hechos suscitados en Libertador General San Martín el 28 de julio de 2011

En primer lugar debe recordarse que el Estado argentino se encuentra investigando estos sucesos con la finalidad de esclarecer los hechos, individualizar a los responsables y eventualmente evaluar las responsabilidades que cabe atribuir a sus protagonistas, por lo que cualquier dictamen sobre el particular es en este momento prematuro, debiendo tenerse presente esta aclaración en la valoración de sus conclusiones.

Hecha esta salvedad, estimo que con respecto a estos episodios no existen actualmente elementos de cargo que ameriten un encuadramiento en una supuesta persecución sindical u obstaculización del derecho a asociarse, manifestar y actuar en defensa de los derechos de los trabajadores que puedan reputarse como violatorios de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, al menos en lo que se conoce hasta el momento, sin perjuicio de la investigación judicial que se está llevando a cabo.

Los lamentables hechos en los que se producen las muertes y los heridos se enmarcan en una ocupación de terrenos privados por parte de un grupo de personas, actualmente en estado de investigación, es decir que no existe evidencia a la fecha de que se haya estado actuando colectivamente en defensa de los derechos de trabajadores del Ingenio o de cualquier otro interés gremial.

Las lamentables consecuencias de los hechos que se analizan, no desvirtúan la premisa de aplicación de los Convenios invocados por la quejosa, esto es, el ejercicio de la asociación y negociación colectiva con fines de defensa de los intereses de los trabajadores.

La reivindicación de una causa laboral es el motivo y la sustancia de la organización y actividad de un sindicato y la obstaculización u obstrucción de este ejercicio libre es lo que protegen los instrumentos que trae la denunciante a consideración del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

El artículo 1 del Convenio núm. 98 de la OIT establece que «... *Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...*».

Es claro que el ámbito material de aplicación de esta normativa internacional presupone reivindicaciones de una organización de trabajadores con fines de protección de intereses gremiales porque se encuentra comprometida la auténtica defensa de los derechos colectivo de trabajadores, siendo el bien jurídicamente protegido, la libertad sindical como medio de asegurar el efectivo cumplimiento de las normas protectorias del derecho del trabajo.

Esta doble dimensión, individual y colectiva, que se encuentran comprometidas en el derecho de «asociarse con fines útiles» consagrado en el artículo 14 de la Constitución Nacional ha sido expresamente reconocida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el reciente fallo recaído en la causa «Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales». En esta oportunidad el Alto Tribunal expresó: «... *el desarrollo progresivo del que ha sido objeto la regulación del derecho de asociación, ya previsto en la Constitución Nacional de 1853-1860 (art. 14), puso de manifiesto el doble orden de notas esenciales contenidas en aquél, las cuales, en pareja medida, resultan decisivas para esclarecer el sub lite. Por un lado, reveló las dos inescindibles dimensiones que encerraba ese derecho: individual y social.* Por el otro, advirtió la especificidad de la

asociación en el campo de los sindicatos, dando lugar a la profundización?! de la llamada libertad sindical...» (*considerando 3*).

La Corte Suprema, en el fallo citado, se refiere de manera concreta a estos resguardos necesarios para el desarrollo democrático y pacífico de estas libertades, siguiendo la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Huilca Tecse vs. Perú* (Caso *Huilca Tecse vs. Perú*, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 3-3-2005, Serie C, núm. 121, párrafo 74). Al respecto sostiene: «... *todo el corpus iuris de los derechos humanos pone de resalto el contenido del derecho de asociación sindical y las dos inseparables dimensiones de éste: individual y social. Según lo juzgó la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los términos del artículo 16.1 de la Convención Americana establecen «literalmente» que «quienes están bajo la protección de la Convención tienen no sólo el derecho y la libertad de asociarse libremente con otras personas, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del respectivo derecho, lo que representa, por lo tanto, un derecho de cada individuo», sino que, «además, gozan del derecho y la libertad de buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad...».*

Enfatiza luego «... *Más aún, bajo variadas modalidades, los citados instrumentos internacionales establecieron, al modo previsor del artículo 14 bis, marcados ámbitos de libertad sindical. De esta suerte, el artículo. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, enunció el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.*

A la luz de la información con la que se cuenta hasta el momento ninguna organización gremial se encontraba invocando derechos laborales de ninguna índole cuando intervinieron las fuerzas de seguridad.

La orden judicial se circunscribía a desalojar unas parcelas ocupadas, y no al control y menos aún a la represión de una manifestación sindical. En cuanto a las detenciones ocurridas, también se ubican en un contexto de resistencia a la orden judicial, por lo que tampoco puede achacarse al Estado haber procedido a detener a los que estaban interviniendo activamente en el conflicto y por lo demás son producto del ejercicio regular de las atribuciones de la policía frente a la ocurrencia de ilícitos y no hay elementos para relacionar las detenciones con el carácter de representante sindical de quien las sufriera.

Los mismos denunciantes reconocen que la detención del Sr. Carol Leónides Sosa no tuvo que ver con su carácter de secretario de acción social del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma ni con el ejercicio de su cargo en actividad de defensa de derechos laborales, sino con la circunstancia fortuita de que su casa está cerca del lugar en el que se suscitaban los enfrentamientos y su salida para requerir que el personal policial deje de tirar gases lacrimógenos.

Estimo, en consecuencia, que no resulta procedente la queja en este punto ya que no estaríamos frente a un supuesto de limitación coactiva del libre ejercicio de la actividad asociativa o defensiva de los trabajadores.

Más allá de lo expresado, es importante poner de manifiesto que tampoco es posible atribuir, al menos hasta que culmine la investigación judicial, una responsabilidad directa del Estado argentino en los desgraciados hechos que tuvieron lugar el 28 de julio de 2011, máxime si se tiene en cuenta que numerosos numerarios de la policía de la provincia resultaron heridos y uno de ellos perdió la vida por una herida de arma de fuego, por lo que corresponde actuar con prudencia en este respecto.

b) Hechos de los que resultara víctima el Sr. José María Castrillo

En relación con los hechos delictivos perpetrados contra el secretario gremial del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio La Esperanza (SOEA), como primera medida debe determinarse si tales eventos están relacionados con su actividad sindical, pero es razonable sospechar que pueden tener una vinculación con este ámbito.

Esta posibilidad se inserta además en un contexto interno conflictivo del SOEA que es necesario poner de manifiesto, para tener una cabal comprensión de todo el escenario.

Es público y notorio que el sindicato mencionado atraviesa desde el año 2011 una situación interna de enfrentamiento que trascendió a la opinión pública y se tradujo en destituciones de representantes gremiales, uno de ellos Castrillo, y acusaciones entre los miembros de la comisión directiva, lo que llevó a que se presentaran ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el marco del expediente núm. 172779/11 y renunciaran en su totalidad a sus cargos el 9 de mayo de 2012, para llamar a nuevas elecciones en los próximos meses, nombrándose un delegado normalizador electoral para fiscalizar los comicios sindicales.

Si en el caso de los hechos del 28 de julio de 2011 la imputación de responsabilidad al Estado Argentino por una supuesta persecución sindical partían de una apreciación que no está probada, en la medida en que no hay indicios de que haya existido actividad sindical ni está claro que haya habido actividad represiva por parte de las fuerzas de seguridad, en el caso de la violencia sobre Castrillo ninguna intervención directa puede atribuirse al Estado argentino, ya que en todo caso estamos frente a un hecho delictivo en contra de Castrillo por parte de individuos que no han sido identificados, que a la sazón es dirigente sindical.

No obstante, aun si nos ubicamos en la hipótesis de una supuesta responsabilidad indirecta del Estado en la garantía de protección que debe a sus ciudadanos, y en especial a la actividad sindical, también resulta prematura e infundada la acusación al Estado argentino desde que se encuentra en curso una investigación judicial en procura del esclarecimiento de estos hechos, que ya merecieron su calificación de delictivos y son tratados como tales.

El flagelo de la delincuencia es una realidad contra la que se lucha en el mundo entero y no puede sostenerse que la mera ocurrencia de estos ilícitos comprometa al Estado, en la medida en que se procure su persecución y represión por las vías legales y constitucionales.

Más allá de la posibilidad cierta de que efectivamente se trate de una persecución al Sr. Castrillo fundada en la actividad que desempeña en defensa de los intereses colectivos de sus compañeros, lo cierto es que tampoco puede responsabilizarse al Estado de estos ilegítimos ataques mientras actúe como lo viene haciendo, poniendo sus recursos y energía en la persecución penal de estas acciones.

De allí que estimo que tampoco es procedente el agravio que denuncian los presentantes sobre este asunto, ya que no hay un proceder reprochable que pueda predicarse de los organismos públicos frente a los delitos sufridos por el Sr. Castrillo.

C. Conclusiones del Comité

253. *El Comité observa que en el presente caso la CTA alega los siguientes actos de violencia en el marco de un proceso de lucha y de desarrollo de una serie de acciones lideradas por los sindicatos del sector azucarero con el objeto de revertir décadas de postergación: i) el asesinato de cuatro trabajadores (otros dos resultaron gravemente heridos) en ocasión del desalojo violento de más de 500 trabajadores que reclamaban una vivienda digna de un predio de 15 hectáreas en la localidad de Libertador General San Martín en la provincia de Jujuy llevado a cabo por fuerzas represivas del Estado el 28 de julio de 2011; ii) la detención durante estos hechos violentos del Sr. Carol Leónides Sosa, secretario de acción social del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma, durante 24 horas (sin que se le imputen cargos); iii) la agresión con armas de fuego contra el Sr. Fernando Daniel Arias, apoderado del mismo sindicato, por parte de la policía, y iv) la agresión con armas de fuego en horas de la madrugada contra el domicilio en la ciudad de San Pedro, provincia de Jujuy, del dirigente sindical, Sr. José María Castrillo, secretario gremial del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio la Esperanza el 20 de agosto de 2011(en el domicilio se encontraba el dirigente sindical y su familia) y el incendio de un vehículo del dirigente (en su domicilio) el 11 de octubre de 2011 en horas de la madrugada.*
254. *El Comité observa que en relación con los alegatos, el Gobierno envía la respuesta de la Dirección Provincial del Trabajo de la provincia de Jujuy.*

255. En cuanto a los alegatos relativos a la muerte de cuatro trabajadores y las heridas sufridas por dos trabajadores durante un desalojo violento de un predio ocupado por trabajadores que reclamaban una vivienda digna, el Comité toma nota de que la autoridad administrativa provincial informa que: i) se están investigando los sucesos con la finalidad de esclarecer los hechos e individualizar a los responsables y eventualmente evaluar las responsabilidades que cabe atribuir a sus protagonistas, por lo que cualquier dictamen sobre el particular es en este momento es prematuro, debiendo tenerse presente esta aclaración en la valoración de sus conclusiones; ii) no existen actualmente elementos de cargo que ameriten un encuadramiento en una supuesta persecución sindical u obstaculización del derecho a asociarse, manifestar y actuar en defensa de los derechos de los trabajadores que puedan reputarse como violatorios de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, al menos en lo que se conoce hasta el momento, sin perjuicio de la investigación judicial que se está llevando a cabo; iii) los lamentables hechos en los que se producen las muertes y los heridos se enmarcan en una ocupación de terrenos privados por parte de un grupo de personas, actualmente en estado de investigación, es decir que no existe evidencia a la fecha de que se haya estado actuando colectivamente en defensa de los derechos de trabajadores del Ingenio o de cualquier otro interés gremial, y iv) a la luz de la información con la que se cuenta hasta el momento ninguna organización gremial se encontraba invocando derechos laborales de ninguna índole cuando intervinieron las fuerzas de seguridad y la orden judicial se circunscribía a desalojar unas parcelas ocupadas, y no al control y menos aún a la represión de una manifestación sindical.
256. En lo que respecta a los alegatos relativos a la detención durante los hechos violentos mencionados en el párrafo anterior del Sr. Carol Leónides Sosa, secretario de acción social del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma, durante 24 horas (sin que se le imputen cargos), el Comité toma nota de que según la autoridad administrativa provincial, los mismos querellantes reconocen que su detención no tuvo que ver con su carácter de secretario de acción social del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma ni con el ejercicio de su cargo en actividad de defensa de derechos laborales, sino con la circunstancia fortuita de que su casa está cerca de lugar en el que se suscitaron los enfrentamientos y su salida para requerir que el personal policial deje de tirar gases lacrimógenos. El Comité pide a la organización querellante que indique si comparte estas afirmaciones. El Comité observa, sin embargo, que según el querellante este hecho fue objeto de una denuncia que se tramita ante la justicia (expediente núm. 16 409/11).
257. En lo que respecta al alegato relativo a la agresión con armas de fuego durante los hechos violentos del 28 de abril de 2011 contra el Sr. Fernando Daniel Arias, apoderado del mismo sindicato, por parte de la policía, el Comité observa que ni el Gobierno ni la autoridad administrativa provincial han enviado sus observaciones al respecto, pero que la organización querellante informa que estos hechos también han sido denunciados y que se tramitan bajo el expediente núm. 16 409/11 en el Juzgado Penal núm. 6, Secretaría núm. 12 del Centro Judicial de San Pedro de Jujuy, de la provincia de Jujuy.
258. En cuanto a los alegatos relativos a la agresión con armas de fuego en horas de la madrugada contra el domicilio en la ciudad de San Pedro, provincia de Jujuy, del dirigente sindical, Sr. José María Castrillo, secretario gremial del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio la Esperanza el 20 de agosto de 2011 (en el domicilio se encontraba el dirigente sindical y su familia), la autoridad administrativa provincial manifiesta que: i) según fuentes periodísticas, los disparos de arma de fuego contra la vivienda del secretario gremial del sindicato habrían sido perpetrados por dos sicarios; ii) con motivo de estos hechos ilícitos se iniciaron las acciones penales correspondientes y se encuentra en trámite la investigación judicial a cargo del Juzgado de Instrucción Penal núm. 5, Secretaría núm. 10 del Centro Judicial San Pedro de Jujuy, Provincia de Jujuy; iii) debe determinarse si tales eventos están relacionados con su actividad sindical, pero

es razonable sospechar que pueden tener una vinculación con éste ámbito; esta posibilidad se inserta además en un contexto interno conflictivo del sindicato que es necesario poner de manifiesto, para tener una cabal comprensión de todo el escenario; iv) es público y notorio que el sindicato mencionado atraviesa desde el año 2011 una situación interna de enfrentamiento que trascendió a la opinión pública y se tradujo en destituciones de representantes gremiales, uno de ellos el Sr. Castrillo, y acusaciones entre los miembros de la Comisión Directiva, lo que llevó a que se presentaran ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y renunciaran en su totalidad a sus cargos el 9 de mayo de 2012, para llamar a nuevas elecciones en los próximos meses, nombrándose un delegado normalizador electoral para fiscalizar los comicios sindicales, v) en el caso de la violencia sobre el Sr. Castrillo no puede atribuirse ninguna intervención directa al Estado argentino, ya que en todo caso se está frente a un hecho delictivo en contra de Castrillo por parte de individuos que no han sido identificados y resulta prematura e infundada la acusación al Estado argentino desde que se encuentra en curso una investigación judicial en procura del esclarecimiento de estos hechos, que ya merecieron su calificación de delictivos y son tratados como tales; vi) el flagelo de la delincuencia es una realidad contra la que se lucha en el mundo entero y no puede sostenerse que la mera ocurrencia de estos ilícitos comprometa al Estado, en la medida en que se procure su persecución y represión por las vías legales y constitucionales; vii) más allá de la posibilidad cierta de que efectivamente se trate de una persecución al Sr. Castrillo fundada en la actividad que desempeña en defensa de los intereses colectivos de sus compañeros, lo cierto es que tampoco puede responsabilizarse al Estado de estos ilegítimos ataques mientras actúe como lo viene haciendo, poniendo sus recursos y energía en la persecución penal de estas acciones, y viii) no hay un proceder reprochable que pueda predicarse de los organismos públicos frente a los delitos sufridos por el Sr. Castrillo.

259. El Comité deplora la gravedad de los alegatos, las muertes, actos de violencia y detenciones alegadas. El Comité recuerda que en anteriores ocasiones al examinar alegatos relacionados con actos de violencia ha manifestado que «cuando se han producido ataques a la integridad física, el Comité ha considerado que la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos» [véase **Recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad Sindical**, 2006, párrafo 50]. El Comité observa que están en curso investigaciones judiciales respecto de los hechos violentos en la provincia de Jujuy del 28 de julio de 2011 en donde murieron cuatro trabajadores y resultó herido el sindicalista Sr. Fernando Daniel Arias, así como respecto al ataque con armas de fuego contra el domicilio del dirigente sindical Sr. José María Castrillo el 20 de agosto de 2011. El Comité toma nota de que la autoridad administrativa de la provincia de Jujuy plantea interrogantes sobre el carácter antisindical de los actos de violencia ocurridos el 28 de julio de 2011 y que informa sobre un conflicto intrasindical en relación con los actos de violencia contra el Sr. Castrillo.
260. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que: 1) le comunique el resultado de investigaciones judiciales respecto de los hechos violentos en la provincia de Jujuy del 28 de julio de 2011 en donde murieron cuatro trabajadores y resultó herido el sindicalista Sr. Fernando Daniel Arias, así como respecto al ataque con armas de fuego contra el domicilio del dirigente sindical Sr. José María Castrillo el 20 de agosto de 2011, y 2) informe sobre si se ha abierto una investigación judicial en relación con el alegado incendio de un vehículo del dirigente Sr. José María Castrillo (en su domicilio) el 11 de octubre de 2011 en horas de la madrugada, y en caso afirmativo comunique los resultados de dicha investigación.

Recomendaciones del Comité

261. 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 comunique el resultado de las investigaciones judiciales respecto de los hechos violentos del 28 de julio de 2011 en donde murieron cuatro trabajadores, resultó herido el sindicalista Sr. Fernando Daniel Arias y fue detenido el Sr. Carlos Leónides Sosa, así como respecto al ataque con armas de fuego contra el domicilio del dirigente sindical Sr. José María Castrillo el 20 de agosto de 2011;**
- b) el Comité pide al Gobierno que informe sobre si se ha abierto una investigación judicial en relación con el alegado incendio de un vehículo del dirigente Sr. José María Castrillo (en su domicilio) el 11 de octubre de 2011 en horas de la madrugada, y en caso afirmativo comunique los resultados de dicha investigación, y**
- c) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente del presente caso.**

CASO NÚM. 2858

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

Queja contra el Gobierno del Brasil presentada por la Federación Nacional de Policías Federales (FENAPEF)

***Alegatos: la organización querellante alega
actos de discriminación antisindical en perjuicio
de sus dirigentes sindicales en distintos Estados
del Brasil***

- 262.** La queja figura en una comunicación de la Federación Nacional de Policías Federales (FENAPEF) de fecha 2 de marzo de 2011. La FENAPEF envió informaciones complementarias por comunicación de 12 de julio y 11 de agosto de 2011
- 263.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 26 de junio, 26 de agosto y 7 de octubre de 2011 y 5 de junio de 2012.
- 264.** El Brasil no ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero sí ratificó 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

265. En sus comunicaciones de 2 de marzo, 12 de julio y 11 de agosto de 2011, la Federación Nacional de Policías Federales (FENAPEF) manifiesta que agrupa a 27 sindicatos estatales y afilia a más de 15 000 trabajadores de todos los cargos de la Policía Federal. La FENAPEF alega que directivos de la institución realizan actos de persecución que tienen por objetivo restringir el ejercicio de la actividad sindical de los representantes de los servidores de la Policía Federal.
266. Concretamente, la FENAPEF alega el inicio de procesos administrativos disciplinarios y la apertura de una investigación policial en contra del director de comunicación de la organización, Sr. Josias Fernandes Alves, agente de la Policía Federal. Señala la organización querellante que el dirigente en cuestión se encuentra en actividad desde hace casi 15 años y que nunca se le impuso una sanción disciplinaria.
267. La FENAPEF alega que a fin del 2010 se inició el primer proceso disciplinario contra el dirigente sindical mencionado en virtud de un artículo publicado en el sitio web de la organización en el que se formularon críticas al proceso de selección de un concurso de la Academia Nacional de Policía (el dirigente sindical fue sancionado con dos días de suspensión y dicha sanción se cumplió los días 8 y 9 de agosto de 2001). Añade que por el mismo hecho se dispuso que se inicie una investigación policial sobre la supuesta comisión del «delito de injuria y difamación» y una acción judicial por daños morales por parte del dirigente sindical (informa la organización querellante que ambas acciones fueron declaradas improcedentes por el Juzgado Especial Civil núm. 2 de Brasilia). Indica la organización querellante que por decisión del superintendente regional de la Policía Federal en Minas Gerais se inició otro proceso disciplinario contra el mismo dirigente sindical al inicio de febrero de 2011, por haber participado en una reunión de la organización sindical en Brasilia.
268. Indica la FENAPEF que en los procesos disciplinarios mencionados se invocan disposiciones de la ley núm. 4878/65 de 1965 relativa al régimen jurídico de los policías federales y civiles del distrito federal. Según la organización querellante dicha ley fue utilizada para satisfacer caprichos personales de los administradores, con la clara finalidad de restringir el ejercicio de la libertad sindical, de la libertad de manifestación y de la libertad de pensamiento. Afirma que la ley fue adoptada durante la última dictadura y que varias de sus disposiciones violan la Constitución.
269. Añade la FENAPEF que la presidente del Sindicato de los Policías Federales del Estado de Bahía, Rejane Peres Teixeira también fue objeto de actos de persecución antisindical y que en ese contexto la Superintendencia Regional de la Policía Federal de Bahía le inició tres procesos administrativos disciplinarios en virtud de una entrevista a la prensa en la que se refirió a defectos en el armamento adquirido por la institución y se le imputa haber dejado de cumplir una orden de misión policial y faltar al servicio para participar en eventos sindicales sin autorización de la dirección. A este respecto, la FENAPEF afirma que resulta evidente la necesidad de los dirigentes, en el ejercicio de las actividades sindicales, de participar en reuniones en diversas ciudades en las que trabajan policías sindicalizados, pero que la Sra. Peres Texeira siempre solicitó permiso a su jefe inmediato y manifestó su disposición a compensar las faltas de servicio (indica la organización querellante que estos hechos fueron denunciados ante el Ministerio Público Federal y que se interpuso un *habeas corpus* ante la Justicia Federal de Bahía).
270. La FENAPEF alega también los siguientes actos de discriminación antisindical:
- el inicio de un proceso administrativo disciplinario por parte de las autoridades de la Policía Federal en Brasilia contra el Sr. Julio Gomes de Carvalho Junio, consejero del

Sindicato de los Policías Federales del Distrito Federal (SINDIPOL/DF), en 2010, por haber publicado un artículo con críticas a la gestión de la Coordinación de Aviación Operacional de la institución;

- el inicio de un proceso administrativo disciplinario por parte de la Superintendencia Regional del Departamento de la Policía Federal de Paraíba contra el Sr. Francisco Leodecio Neves, vicedirector del Sindicato de Policías Federales de Paraíba, en 2011, por haber escrito un artículo criticando los métodos de investigación en el Brasil;
- el inicio de un proceso disciplinario contra el Sr. Paulo Pimenta, vicepresidente del Sindicato de Policías Federales de Acre, en 2009, por haber escrito un artículo en el sitio web de la FENAPEF (este dirigente dimitió luego de iniciado el proceso disciplinario en virtud del acoso moral que sufrió), y
- el inicio de un proceso disciplinario en el que se impuso la pena de despido del Sr. José Pereira Orihuela, presidente del Sindicato de Policías Federales de Roraima, en 2004, en virtud de que solicitó que se retire material explosivo almacenado irregularmente en un predio de la superintendencia del Departamento de la Policía Federal de Roraima (informa la FENAPEF que se inició hace siete años un proceso judicial solicitando su reintegro).

271. La FENAPEF señala que resulta lamentable que persista una actitud de persecución política de los dirigentes sindicales por parte de las autoridades de la Institución y que no se de cumplimiento al Convenio núm. 151 ratificado por el Brasil ni a la «Portaria» (directriz) de derechos humanos de la Policía. Según la organización querellante, la democratización de la Policía Federal es necesaria para que sus servidores puedan ejercer plenamente los derechos de la ciudadanía, lo que todavía lamentablemente no ocurre.

B. Respuesta del Gobierno

272. En su comunicación de 26 de junio de 2011, el Gobierno manifiesta que se está elaborando un anteproyecto de ley sobre los actos antisindicales y que el texto está en discusión entre el equipo del Ministerio de Trabajo y Empleo y el Comando de Combate de prácticas antisindicales de las centrales sindicales, que tiene por objetivo combatir los actos antisindicales en el sector público y privado. El texto legal en la materia servirá para prevenir y combatir los actos que violan el ejercicio de la libertad sindical.

273. En cuanto a la adecuación de la ley núm. 4878/65 de 1965, el Gobierno indica que dado que se trata de una cuestión que le compete al Ministerio de Justicia, se le ha dado traslado para que envíe sus comentarios si lo estima oportuno. Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) se encuentra dispuesto a colaborar con la realización de estudios sobre las disposiciones que puedan no estar en conformidad con el nuevo orden constitucional. Añade el Gobierno que el MTE ofrece, por medio de la secretaría de relaciones de trabajo, los servicios de mediación en los conflictos de trabajo.

274. En sus comunicaciones de 26 de agosto y 7 de octubre de 2011 y 5 de junio de 2012, el Gobierno manifiesta que es importante señalar en primer lugar que la Constitución Federal garantiza en su artículo 8 la libertad de asociación profesional o sindical y que esta libertad abarca no sólo el derecho de constituir sindicatos, afiliarse o desafiliarse a los mismos sino también el ejercicio de las actividades sindicales en sentido amplio. En este contexto, con el objetivo de proteger el eficaz desarrollo de las actividades sindicales, el ordenamiento jurídico procuró proteger esta actividad por medio de la creación de mecanismos que prohíban las conductas antisindicales (el Gobierno reitera lo manifestado en su comunicación anterior en lo que respecta a los debates en curso para la adopción de una legislación específica al respecto). En cuanto al sector público, el artículo 37, VI de la

Constitución Federal, garantiza la libre asociación sindical en ese sector. Las garantías concedidas a los dirigentes sindicales del sector público difieren de las consagradas a los del sector privado y se rigen por reglamentos diferentes. Afirmar el Gobierno que con el objetivo de disminuir las diferencias entre el sector público y privado se adoptó el Convenio núm. 151, que fue ratificado por el Brasil. Se tomaron medidas después de la ratificación y se ampliaron los debates en el marco del Poder Ejecutivo con el objetivo de elaborar proyectos de ley para regular la materia; a título de ejemplo se discute la organización sindical en el sector, los permisos sindicales y el combate contra los actos antisindicales.

275. Afirmar el Gobierno que no obstante la inexistencia de una norma legal que trate el tema de manera detallada, la Constitución Federal establece mecanismos que tienen por objetivo proteger a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, en particular por medio del principio de no intervención estatal en la organización sindical. De esta manera, los actos que tengan por objetivo obstaculizar el libre ejercicio de la actividad sindical, deben ser investigados y sancionados por medio de las acciones de las instituciones públicas tales como el Ministerio Público del Trabajo y el Poder Judicial.
276. Indica el Gobierno que en relación con los hechos denunciados, existen los medios jurídicos a nivel nacional para resolver las supuestas irregularidades alegadas. Explica el Gobierno que en los procesos administrativos disciplinarios se respetan los principios del debido proceso, no tienen efecto de cosa juzgada y puede apelarse el resultado ante la autoridad judicial. El Gobierno subraya que considera nefasto y sujeto a sanciones todo acto antisindical y que por ello se preocupa en elaborar, en el marco de un debate tripartito, una legislación que establezca cuáles son los actos antisindicales pasibles de sanción.

C. Conclusiones del Comité

277. *El Comité observa que en el presente caso la Federación Nacional de Policías Federales (FENAPEF) alega que en el marco del ejercicio de actividades sindicales varios de sus dirigentes sufrieron actos de discriminación antisindical por parte de las autoridades policiales. Concretamente, la FENAPEF alega: 1) el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios (se le impuso una sanción de suspensión de dos días) y la apertura de una investigación policial por la supuesta comisión de los delitos de injuria y difamación) en contra del director de comunicación de la organización, Sr. Josias Fernandes Alves; 2) el inicio de tres procesos administrativos disciplinarios contra la presidente del Sindicato de los Policías Federales del Estado de Bahía, Rejane Peres Teixeira (según la FENAPEF se interpuso un habeas corpus en relación con este hecho); 3) el inicio de un proceso administrativo disciplinario contra el Sr. Julio Gomes de Carvalho Junio, consejero del Sindicato de los Policías Federales del Distrito Federal (SINDIPOL/DF), en 2010; 4) el inicio de un proceso administrativo disciplinario contra el Sr. Francisco Leodecio Neves, vicedirector del Sindicato de Policías Federales de Paraíba, en 2011; 5) el inicio de un proceso disciplinario contra el Sr. Paulo Pimenta, vicepresidente del Sindicato de Policías Federales de Acre, en 2009; y 6) el inicio de un proceso disciplinario en el que se impuso la pena de despido del Sr. José Pereira Orihuela, presidente del Sindicato de Policías Federales de Roraima, en 2004 (según la FENAPEF, se inició hace siete años un proceso judicial solicitando su reintegro).*
278. *El Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta lo siguiente: 1) la Constitución Federal garantiza en su artículo 8 la libertad de asociación profesional o sindical y que esta libertad abarca no sólo el derecho de constituir sindicatos, afiliarse o desafiliarse a los mismos sino también el ejercicio de las actividades sindicales en sentido amplio; 2) con el objetivo de proteger el eficaz desarrollo de las actividades sindicales, el ordenamiento jurídico procuró proteger esta actividad por medio de la creación de mecanismos que prohíban las conductas antisindicales; 3) en cuanto al sector público, el*

artículo 37, VI de la Constitución Federal, garantiza la libre asociación sindical en ese sector; 4) se está elaborando un anteproyecto de ley sobre los actos antisindicales y el texto está en discusión entre el equipo del Ministerio de Trabajo y Empleo y el Comando de Combate de prácticas antisindicales de las centrales sindicales, que tiene por objetivo combatir los actos antisindicales en el sector público y privado y dicho texto en la materia servirá para prevenir y combatir los actos que violan el ejercicio de la libertad sindical; 5) la Constitución Federal establece mecanismos que tienen por objetivo proteger a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, en particular por medio del principio de no intervención estatal en la organización sindical y de esta manera, los actos que tengan por objetivo obstaculizar el libre ejercicio de la actividad sindical, deben ser investigados y sancionados por medio de las acciones de las instituciones públicas tales como el Ministerio Público del Trabajo y el Poder Judicial; 6) en relación con los hechos denunciados, existen los medios jurídicos a nivel nacional para resolver las supuestas irregularidades alegadas; 7) explica el Gobierno que en los procesos administrativos disciplinarios se respetan los principios del debido proceso, no tienen efecto de cosa juzgada y puede apelarse el resultado ante la autoridad judicial; y 8) el Gobierno subraya que considera nefasto y sujeto a sanciones todo acto antisindical y que por ello se preocupa en elaborar, en el marco de un debate tripartito, una legislación que establezca cuáles son los actos antisindicales pasibles de sanción.

- 279.** *En primer lugar, al tiempo que toma buena nota de que el Gobierno, de manera tripartita, se propone elaborar un proyecto de ley para prevenir, investigar y combatir los actos antisindicales, el Comité expresa la esperanza de que el proyecto de ley en cuestión será presentado muy próximamente ante el Poder Legislativo y recuerda que si así lo desea, puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT en este proceso. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. El Comité invita al Gobierno a que tenga en cuenta el principio según el cual el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales [véase **Recopilación del Comité de Libertad Sindical**, 2006, quinta edición, párrafo 155].*
- 280.** *En cuanto a los actos específicos de discriminación antisindical alegados respecto a seis dirigentes sindicales, el Comité lamenta que el Gobierno se haya limitado a declarar que los procesos administrativos disciplinarios pueden ser apelados judicialmente y respetan los principios del debido proceso. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre los resultados de los procesos administrativos disciplinarios relativos a cinco dirigentes sindicales y si se han presentado recursos judiciales al respecto. Asimismo, el Comité lamenta el retraso del proceso judicial de reintegro iniciado hace siete años por el dirigente del Sr. José Pereira Orihuela, presidente del Sindicato de Policías Federales de Roraima y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de este proceso judicial.*

Recomendaciones del Comité

- 281.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité expresa la esperanza de que el proyecto de ley en materia de discriminación antisindical será presentado muy próximamente ante el Poder Legislativo y recuerda que si así lo desea, puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT en este proceso. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y*
 - b) el Comité pide al Gobierno que le informe sobre los resultados de los procesos administrativos disciplinarios relativos a cinco dirigentes sindicales*

y si se han presentado recursos judiciales al respecto. Asimismo, el Comité lamenta el retraso del proceso judicial de reintegro iniciado hace siete años por el dirigente del Sr. José Pereira Orihuela, presidente del Sindicato de Policías Federales de Roraima y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de este proceso judicial.

CASO NÚM. 2318

INFORME PROVISIONAL

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

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

- 282.** El Comité ya examinó este caso en cuanto al fondo en siete ocasiones; la más reciente de ellas fue en su reunión de noviembre de 2011, en la que presentó un informe provisional, aprobado por el Consejo de Administración en su 312.^a reunión [véase 362.º informe, párrafos 328 a 338].
- 283.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso. En su reunión de mayo de 2012 [véase 364.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicó que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones o los comentarios solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.
- 284.** Camboya ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). No ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

- 285.** En su examen anterior del caso, el Comité lamentó que, pese al tiempo transcurrido, el Gobierno no hubiera comunicado observación alguna, y formuló las siguientes recomendaciones [véase 362.º informe, párrafo 338]:
- a) el Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que examinó por última vez el caso, el Gobierno no haya comunicado sus observaciones, si bien ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones al respecto. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;
 - b) de manera general, respecto de las cuestiones que se tratan a continuación, el Comité urge firmemente una vez más al Gobierno a que tome medidas con el fin de garantizar que se respeten plenamente los derechos sindicales de los trabajadores de Camboya y que los sindicalistas puedan llevar a cabo sus actividades en un clima exento de intimidación y riesgo para su seguridad personal y sus vidas, y las de sus familias;

- c) el Comité urge una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que Born Samnang y Sok Sam Oeun sean exonerados de los cargos presentados en su contra y que se les devuelva la fianza. Además, el Comité urge con firmeza al Gobierno a que vele por que se realice de manera inmediata una investigación exhaustiva e independiente de los asesinatos de Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy a fin de garantizar que toda la información disponible sea presentada ante los tribunales con el fin de identificar a los verdaderos asesinos e instigadores del asesinato de estos dirigentes sindicales, sancionar a los culpables y poner así término a la situación de impunidad imperante en lo que respecta a la violencia contra dirigentes sindicales. El Comité pide al Gobierno que se lo mantenga informado al respecto;
- d) en lo que se refiere al dirigente sindical Hy Vuthy, el Comité pide al Gobierno que confirme que, el 3 de noviembre de 2010, la Corte Suprema ordenó al Tribunal Municipal de Phnom Penh que reabriera la investigación sobre su muerte;
- e) al recordar la importancia que presta en relación con este caso al refuerzo de capacidades y al establecimiento de las garantías contra la corrupción necesarias para garantizar la independencia y la eficacia del sistema judicial, el Comité urge firmemente al Gobierno a que comunique las medidas adoptadas a este respecto;
- f) el Comité urge una vez más firmemente al Gobierno a que inicie sin demora investigaciones judiciales independientes de las agresiones cometidas contra los sindicalistas Lay Sophead, Pul Sopheak, Lay Chhamroeun, Chi Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum y Sal Koem San, y a que lo mantenga informado del resultado de estas investigaciones;
- g) el Comité pide firmemente al Gobierno que indique las medidas adoptadas para evitar la elaboración de listas negras de sindicalistas;
- h) en lo referente a los despidos de Lach Sambo, Yeom Khun y Sal Koem San, tras su condena por actos realizados en relación con una huelga en la fábrica de prendas de vestir Genuine, el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique información acerca del estado en que se encuentran los procedimientos de apelación, y que indique la situación de empleo actual de los sindicalistas considerados;
- i) el Comité sigue expresando profunda preocupación por la extrema gravedad de este caso y por la reiterada falta de información acerca de las medidas adoptadas para investigar las cuestiones antes mencionadas de manera transparente, independiente e imparcial, requisito previo necesario para crear el clima exento de violencia e intimidación necesario para el pleno desarrollo del movimiento sindical de Camboya, y
- j) habida cuenta de la falta de progresos respecto de estas cuestiones esenciales, el Comité se ve una vez más obligado a señalar, de manera especial, a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Conclusiones del Comité

286. *El Comité deplora profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que examinó por última vez el caso, el Gobierno no haya comunicado sus observaciones, si bien ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que 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.*

287. *En estas condiciones y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1971)], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

288. *El Comité recuerda nuevamente al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de violación de*

la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de la misma, tanto de jure como de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra, para que se pueda realizar un examen objetivo de las mismas [véase primer informe del Comité, párrafo 31].

- 289.** *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 extrema gravedad de los alegatos en el presente caso.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité deplora profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que examinó por última vez el caso, el Gobierno no haya comunicado sus observaciones, si bien ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que 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;*
- b) de manera general, respecto de las cuestiones que se tratan a continuación, el Comité una vez más urge firmemente al Gobierno a que tome medidas con el fin de garantizar que se respeten plenamente los derechos sindicales de los trabajadores en Camboya y que los sindicalistas puedan llevar a cabo sus actividades en un clima exento de intimidación y riesgo para su seguridad personal y su vida, y las de sus familiares;*
- c) el Comité urge una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que Born Samnang y Sok Sam Oeun sean exonerados de los cargos presentados en su contra y que se les devuelva la fianza. Además, el Comité urge con firmeza al Gobierno a que vele por que se realice de manera inmediata una investigación exhaustiva e independiente de los asesinatos de Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy, a fin de garantizar que toda la información disponible sea presentada ante los tribunales con el fin de identificar a los verdaderos asesinos e instigadores del asesinato de estos dirigentes sindicales, sancionar a los culpables y poner así término a la situación de impunidad imperante en lo que respecta a la violencia contra dirigentes sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;*
- d) en lo que se refiere al dirigente sindical Hy Vuthy, el Comité pide al Gobierno que confirme que, el 3 de noviembre de 2010, la Corte Suprema ordenó al Tribunal Municipal de Phnom Penh que reabriera la investigación sobre su muerte;*
- e) al recordar la importancia que presta, en relación con este caso, al refuerzo de las capacidades y al establecimiento de las garantías contra la corrupción necesarias para garantizar la independencia y la eficacia del sistema*

judicial, el Comité urge firmemente al Gobierno a que comunique las medidas adoptadas a este respecto;

- f) una vez más, el Comité urge firmemente al Gobierno a que inicie sin demora investigaciones judiciales independientes sobre las agresiones cometidas contra los sindicalistas Lay Sophead, Pul Sopheak, Lay Chhamroeun, Chi Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum y Sal Koem San, y a que lo mantenga informado del resultado de estas investigaciones;*
- g) el Comité pide firmemente al Gobierno que indique las medidas adoptadas para evitar la elaboración de listas negras de sindicalistas;*
- h) en lo referente a los despidos de Lach Sambo, Yeom Khun y Sal Koem San, tras su condena por actos realizados en relación con una huelga en la fábrica de prendas de vestir Genuine, el Comité urge firmemente una vez más al Gobierno a que comunique información acerca del estado en que se encuentran los procedimientos de apelación, y que indique la situación de empleo actual de los sindicalistas en cuestión;*
- i) el Comité sigue expresando profunda preocupación por la extrema gravedad de este caso y por la reiterada falta de información acerca de las medidas adoptadas para investigar las cuestiones antes mencionadas de manera transparente, independiente e imparcial, requisito previo necesario para crear el clima exento de violencia e intimidación necesario para el pleno desarrollo del movimiento sindical en Camboya, y*
- j) habida cuenta de la falta de progresos respecto de estas cuestiones esenciales, el Comité se ve una vez más obligado a señalar, de manera especial, a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 2808

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

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

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

291. El Comité examinó por última vez este caso en cuanto al fondo en su reunión de noviembre de 2011 y adoptó un informe provisional que fue aprobado por el Consejo de Administración en su 312.^a reunión [véase 362.º informe, párrafos 339-357].

292. El Gobierno transmitió observaciones parciales en una comunicación de 23 de julio de 2012.
293. El Camerún ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

294. En su anterior examen del caso en noviembre de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 362.º informe, párrafo 357]:
- a) el Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que ha sido invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro, incluso mediante la aplicación de sanciones suficientemente disuasorias;
 - b) el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo sin demora una investigación sobre los alegatos de injerencia por parte del director general de la CNPS en los asuntos del SNEGCBFCAM y que le comunique los resultados de dicha investigación;
 - c) el Comité urge al Gobierno a que le informe si se han restablecido los derechos del Sr. M. Amogo Foe, de conformidad con la decisión de la inspección del trabajo de 1.º de febrero de 2010. El Comité espera que el Sr. Amogo Foe sea plenamente indemnizado y que el Gobierno se asegure de que tales actos de discriminación no puedan repetirse en el futuro, incluso mediante el establecimiento de sanciones suficientemente disuasorias, y
 - d) el Comité urge al Gobierno a que se asegure de que la inspección del trabajo tome a su cargo el expediente del Sr. Oumarou Woudang y que lo mantenga informado a este respecto.

B. Respuesta del Gobierno

295. En su comunicación de 23 de julio de 2012, el Gobierno declara que la Caja Nacional de Previsión Social (CNPS) siempre ha respetado la libertad sindical; la prueba de ello es la presencia de sindicalistas en la institución, cuatro de los cuales forman parte del consejo de administración. El Gobierno indica también que, gracias a las diferentes concertaciones emprendidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la problemática sindical tiene buenas perspectivas en la CNPS.

C. Conclusiones del Comité

296. *El Comité recuerda que este caso está relacionado con alegatos de injerencia antisindical en la Caja Nacional de Previsión Social (CNPS) y con decisiones tomadas contra afiliados en represalia por actividades sindicales legítimas (descuentos de salario, despido temporal y suspensión de salario). El Comité recuerda igualmente que la organización querellante, la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC), declaró que actuaba en nombre del Sindicato Nacional de Empleados, Mandos Intermedios y Ejecutivos de los Bancos y Establecimientos Financieros del Camerún (SNEGCBFCAM), que era una de sus organizaciones afiliadas.*
297. *El Comité toma nota de la respuesta general del Gobierno acerca del presente caso y en particular de la información según la cual, gracias a las diferentes concertaciones emprendidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la problemática sindical tiene buenas perspectivas en la CNPS. El Comité no puede sino acoger favorablemente tal información y pide al Gobierno que lo mantenga informado de cualquier novedad a este*

respecto. Sin embargo, el Comité recuerda al Gobierno que durante el examen anterior del caso formuló varias recomendaciones sobre cuestiones graves a las cuales el Gobierno debía responder.

- 298.** *El Comité recuerda que la organización querellante denunció la injerencia por parte del director general de la CNPS, quien se alega emitió un comunicado en el cual desacreditaba al SNEGCBEFCAM al calificar sus reivindicaciones como «totalmente escandalosas y contrarias a la posición de los demás sindicatos» y distribuyó una petición contra el SNEGCBEFCAM a fin de recoger firmas de los miembros del personal mediante amenazas. El Comité urge firmemente una vez más al Gobierno a que le indique sin demora si se ha iniciado una investigación acerca de estos alegatos y, de ser el caso, que le comunique los resultados de la misma.*
- 299.** *Por otra parte, el Comité recuerda que los alegatos de la organización querellante se referían también a actos de discriminación antisindical contra un delegado del personal, el Sr. Pierre Amogo Foe. Su salario fue objeto de descuentos efectuados en violación de la legislación laboral, y la inspección del trabajo, a la cual se sometió esta cuestión, pidió a la dirección general de la CNPS que restableciera los derechos del Sr. Amogo Foe mediante una decisión de 1.º de enero de 2010. Sin embargo, la dirección general de la CNPS se negó a ejecutar la decisión de la inspección y siguió haciendo los descuentos. El Comité espera que el Gobierno le informe que se han restablecido los derechos del Sr. Amogo Foe de conformidad con la decisión de la inspección del trabajo y que, además, ha sido plenamente indemnizado. El Comité recuerda una vez más al Gobierno la necesidad de velar por que tales actos de discriminación no puedan repetirse en el futuro, incluso mediante el establecimiento de sanciones suficientemente disuasorias.*
- 300.** *Por último, el Comité recuerda que los alegatos de la UGTC se referían también a la discriminación antisindical contra el Sr. Oumarou Woudang, delegado del personal, quien fue despedido temporalmente con suspensión de sueldo y recibió una última advertencia de despido en julio de 2009 por el hecho de «reproducir y distribuir el preaviso de huelga de un sindicato durante las horas de servicio». El Comité espera firmemente que el Gobierno indique las medidas adoptadas para que la inspección del trabajo tome a su cargo el expediente del Sr. Oumarou Woudang, y el curso dado a este caso.*

Recomendaciones del Comité

- 301.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité no puede más que acoger con satisfacción la información según la cual la problemática sindical tiene perspectivas favorables en la CNPS y pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre toda evolución al respecto;*
 - b) el Comité urge firmemente una vez más al Gobierno que indique sin demora si se ha iniciado una investigación acerca de los alegatos de injerencia del Director general de la CNPS en los asuntos internos del SNEGCBEFCAM y, de ser el caso, que le informe sobre los resultados de la misma;*
 - c) el Comité espera que el Gobierno le informe que al Sr. Amogo Foe, delegado del personal, se le han restablecido sus derechos de conformidad con la decisión de la inspección del trabajo y que, además, ha sido plenamente indemnizado. El Comité recuerda una vez más al Gobierno la necesidad de velar por que tales actos de discriminación no puedan repetirse en el futuro,*

incluso mediante el establecimiento de sanciones suficientemente disuasorias, y

- d) *el Comité espera firmemente que el Gobierno indique las medidas adoptadas para que la inspección del trabajo tome a su cargo el expediente del Sr. Oumarou Woudang, delegado del personal suspendido y ulteriormente despedido, y el curso dado a este caso.***

CASO NÚM. 2812

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

**Queja contra el Gobierno del Camerún
presentada por
la Central Sindical del Sector Público del Camerún (CSP)**

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

- 302.** El Comité examinó este caso en cuanto al fondo por última vez en su reunión de noviembre de 2011 y presentó un informe provisional [véase 362.º informe, párrafos 358 a 399] aprobado por el Consejo de Administración en su 312.ª reunión (noviembre de 2011).
- 303.** El Gobierno transmitió observaciones parciales en una comunicación de 23 de julio de 2012.
- 304.** El Camerún 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

- 305.** En su examen anterior del caso en noviembre de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 362.º informe, párrafo 399]:
- a) el Comité urge al Gobierno, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, a que acelere el proceso de reforma de la legislación, asegurándose de que se garantiza plenamente el respeto de los principios de la libertad sindical y de asociación de los funcionarios públicos, y espera que, en un futuro próximo, la CSP pueda representar legalmente a sus miembros con todos los derechos que de ella se deriven. El Comité urge al Gobierno que lo mantenga informado del estado de esta reforma y que le comunique, lo más rápidamente posible, las medidas concretas que se adopten a ese respecto. El Comité invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a tal efecto;
 - b) estimando que el Gobierno no ha respetado adecuadamente el derecho de manifestación con motivo del 1.º de mayo, el Comité pide al Gobierno que en el futuro respete los

principios mencionados en las conclusiones y espera que la nueva legislación garantice plenamente el respeto de esos principios;

- c) el Comité pide al Gobierno que respete las manifestaciones de carácter sindical y que garantice que ese tipo de evento pueda tener lugar en el futuro. Tomando nota de que el caso relativo a los siete sindicalistas detenidos durante la sentada de protesta del 11 de noviembre de 2010 sigue pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi (Yaundé – sección administrativa), el Comité espera que este caso se resuelva rápidamente. Insta al Gobierno a que le mantenga informado del seguimiento dado a este caso y a que le envíe una copia de todas las decisiones judiciales pertinentes. Con respecto a los alegatos sobre la intervención violenta de las fuerzas policiales durante la huelga, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación al respecto y que dé instrucciones a fin de evitar que se repitan tales acciones;
- d) en relación con las condiciones de arresto y de los malos tratos que alega la CSP, el Comité urge al Gobierno a que indique si se ha llevado a cabo una investigación independiente al respecto a fin de aclarar los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y evitar que se repitan tales acciones, y
- e) al recordar que la cuestión de la representación a la reunión de la Conferencia se inscribe dentro de la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, el Comité reafirma la importancia especial que atribuye al derecho de los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a asistir y participar en las reuniones de la OIT. Espera que el Gobierno consulte con la CSP los temas que afecten a los intereses de sus miembros y urge al Gobierno que facilite sus observaciones a ese respecto.

B. Respuesta del Gobierno

- 306.** En una comunicación de fecha 23 de julio de 2012, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reanudó el diálogo con la Central Sindical del Sector Público (CSP) y que se creó un comité especial para examinar y dar solución a todas las reivindicaciones racionales de la organización. Además, el Gobierno indica que remitirá todas las recomendaciones sustantivas del comité especial.
- 307.** Por otra parte, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está elaborando una ley única sobre los sindicatos, de conformidad con el artículo 4 de la ley núm. 90/053 de 19 de diciembre de 1990 sobre la libertad de asociación.

C. Conclusiones del Comité

- 308.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de represión violenta de una huelga pacífica por las fuerzas del orden, de arresto de dirigentes sindicales, de negativa de las autoridades a reconocer la existencia de la organización querellante, la Central Sindical del Sector Público de Camerún (CSP), así como de ocupación de sus locales por las fuerzas del orden para impedir la celebración del 1.º de mayo.*
- 309.** *El Comité recuerda que, según la organización querellante, tras haberse constituido libremente, ésta había declarado su existencia a los servicios de la prefectura del departamento de Mfoundi de Yaundé, de conformidad con las disposiciones reglamentarias en vigor en el Camerún. Ahora bien, los servicios de la prefectura no habían entregado a la CSP ningún recibo de depósito, tal como preveía la normativa, y la organización querellante no había recibido ninguna notificación oficial de las autoridades competentes. Por su parte, el Gobierno había indicado que la problemática de la existencia legal de la CSP se resolvería con la revisión que se había iniciado del Código del Trabajo del Camerún y con la adopción de una ley sobre los sindicatos. El Comité había urgido al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, acelerara el proceso de reforma de la legislación, y a que se asegurara de que garantizaba plenamente el respeto de los principios de la libertad*

sindical de los funcionarios públicos, y había indicado que esperaba que, en un futuro próximo, la CSP pudiera representar legalmente a sus miembros con todos los derechos que de ella se derivan.

310. *El Comité no puede si no considerar favorablemente la indicación del Gobierno según la cual se ha establecido un diálogo entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la CSP. El Comité toma nota asimismo de que se creó un comité especial para examinar y dar solución a todas las reivindicaciones racionales de la organización. Por consiguiente, el Comité espera que el Gobierno proporcione próximamente informaciones relativas a las recomendaciones formuladas por el comité especial y a las medidas adoptadas para darles seguimiento. Mientras tanto, el Comité espera que la CSP se reconozca en la práctica y pueda ejercer sus derechos de libertad sindical.*
311. *Por otra parte, el Comité toma nota con interés de la indicación según la cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está elaborando una ley única sobre los sindicatos, de conformidad con el artículo 4 de la ley núm. 90/053 de 19 de diciembre de 1990 sobre la libertad de asociación. Al tiempo que recuerda al Gobierno los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a este respecto, así como su recomendación anterior relativa al respeto del derecho de organizar reuniones públicas y desfiles con motivo del 1.º de mayo, el Comité espera firmemente que la reforma legislativa se haga en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos realizados, en particular en relación con la aprobación de la ley única sobre los sindicatos. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que suministre a la Comisión de Expertos copia de todo proyecto de ley que se elabore.*
312. *En lo que respecta a la situación de los siete sindicalistas detenidos durante la sentada de protesta del 11 de noviembre de 2010, el Comité recuerda que el caso fue aplazado hasta el 16 de mayo de 2011 ante el Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi (Yaundé – sección administrativa). El Comité pide una vez más al Gobierno que le mantenga informado sobre el curso dado a este caso y que le comunique copia de las decisiones judiciales. El Comité espera que el caso se resuelva sin demora.*
313. *Por último, en lo que respecta a los graves alegatos de intervención violenta de las fuerzas policiales contra los sindicalistas huelguistas y relativos a las condiciones de arresto y a los malos tratos de que habrían sido objeto los dirigentes sindicales arrestados, el Comité espera que se lleve a cabo una investigación independiente al respecto a fin de aclarar los hechos, establecer las responsabilidades, sancionar a los culpables y evitar que tales hechos se repitan. El Comité pide al Gobierno que le comunique los resultados de dicha investigación.*

Recomendaciones del Comité

314. *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 proporcione próximamente informaciones relativas a las recomendaciones formuladas por el comité especial creado a raíz de la reanudación del diálogo entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la CSP, así como a las medidas adoptadas para darles seguimiento. Mientras tanto, el Comité espera que la CSP se reconozca en la práctica y pueda ejercer sus derechos de libertad sindical;*

- b) *al tiempo que recuerda al Gobierno los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a este respecto, así como su recomendación anterior relativa al respeto del derecho de organizar reuniones públicas y desfiles con motivo del 1.º de mayo, el Comité espera firmemente que la reforma legislativa se haga en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos realizados, en particular en relación con la aprobación de la ley única sobre los sindicatos. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que suministre a la Comisión de Expertos copia de todo proyecto de ley que se elabore;*
- c) *en lo que respecta a la situación de los siete sindicalistas detenidos durante la sentada de protesta del 11 de noviembre de 2010, el Comité pide una vez más al Gobierno que le mantenga informado sobre el curso dado a este caso y que le comunique copia de las decisiones judiciales. El Comité espera que el caso se resuelva sin demora, y*
- d) *en lo que respecta a los graves alegatos de intervención violenta de las fuerzas policiales contra los sindicalistas huelguistas y relativos a las condiciones de arresto y a los malos tratos de que han sido objeto los dirigentes sindicales arrestados, el Comité espera que se lleve a cabo una investigación independiente al respecto a fin de aclarar los hechos, establecer las responsabilidades, sancionar a los culpables y evitar que tales hechos se repitan. El Comité pide al Gobierno que le comunique los resultados de dicha investigación.*

CASO NÚM. 2863

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

**Queja contra el Gobierno de Chile
presentada por
la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección
General de Aeronáutica Civil (ANFDGAC)**

Alegatos: la organización querellante alega que la Dirección General de Aeronáutica Civil realizó sumarios administrativos a cuatro dirigentes de su organización como consecuencia del uso de licencias sindicales, así como que se menoscaba el derecho a la libre expresión al prohibirse a la ANFDGAC instalar letreros, pendones u otros similares

315. La queja figura en una comunicación de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil (ANFDGAC) de fecha 9 de mayo de 2011. La ANFDGAC envió informaciones complementarias por comunicación de 16 de agosto de 2011.

- 316.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 14 de mayo de 2012.
- 317.** Chile 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

- 318.** En su comunicación de 9 de mayo de 2011, la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil (ANFDGAC) manifiesta que es una organización de carácter nacional que reúne a los funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), servicio de la Administración Pública de Chile. Indica que de acuerdo a lo prescrito por la ley núm. 19296, en la estructura de la ANFDGAC, existe un directorio nacional y directorios regionales y provinciales, reconocido mediante certificado de vigencia de la Inspección del trabajo que articulan y gestionan la actividad sindical en la DGAC. En ese contexto, se encuentran los Sres. Cristian Fuentealba Pincheira y Javier Norambuena Morales, tercer director nacional y secretario regional de Concepción, y secretario nacional y regional de la base de Punta Arenas, respectivamente, y los Sres. Dalivor Eterovic Díaz y Rodrigo Leficura Sánchez, directores regionales de Punta Arenas.
- 319.** Alega el querellante que la Dirección General de Aeronáutica Civil, a través de resolución exenta núm. 0363 de 25 de marzo de 2010, aprobó la primera edición del procedimiento interno denominado PRO.DRH núm. 23 que versa sobre el registro de permisos de los directores de las asociaciones de funcionarios de la DGAC, regulados en la ley núm. 19296. Indica que la ANFDGAC impugnó reiteradamente la decisión de la autoridad aeronáutica por coartar el fuero gremial a través del procedimiento interno señalado, situación que no fue tomada en consideración, encontrándose en esa línea administrativa las siguientes instancias: 1) con fecha 19 de abril de 2010, a través de carta de la ANFDGAC núm. 39/1/2010 se presenta recurso de reclamación al Director General de Aeronáutica Civil; 2) con fecha 10 de mayo de 2010, mediante carta de la ANFDGAC núm. 52/1/2010 se presenta recurso de reclamación a la Contraloría General de la República; 3) con fecha 14 de diciembre de 2010 la Contraloría General de la República emite el dictamen núm. 75117 que en términos generales validó el PRO.DRH núm. 23, y 4) con fecha 19 de abril de 2011, mediante carta de la ANFDGAC núm. 38/1/2011 se presenta recurso de reconsideración al Contralor General de la República, sin que exista respuesta a la fecha.
- 320.** Afirma el querellante que la ley núm. 19296 no contempla la posibilidad de dictar normas en torno al ejercicio del derecho a los permisos, lo cual no obsta a que la jefatura superior adopte medidas tendientes a registrar los permisos respectivos. Es así como la Dirección General de Aeronáutica Civil procedió a publicar un procedimiento interno regulando el uso del permiso gremial establecido en la ley núm. 19296 denominado PRO.DRH núm. 23 y que en sus puntos 2.2.1 y 2.2.4 expresa lo siguiente: «2.2.1. El tiempo de permisos es de 11 horas semanales por cada director que representa a la asociación de funcionarios de la DGAC en la respectiva región y 22 horas semanales por cada director de asociación nacional.» «2.2.4. Los directores podrán excederse del tiempo señalado cuando se trate de citaciones practicadas por las autoridades públicas debidamente acreditadas.»
- 321.** Según el querellante, la redacción anterior ha permitido al Director General de Aeronáutica Civil llevar a cabo dos sumarios administrativos en contra de cuatro dirigentes de la ANFDGAC mencionados por sus nombres anteriormente, porque al tenor de la redacción de estos puntos la autoridad aeronáutica convirtió el permiso mínimo que otorga la ley núm. 19296, en un permiso máximo. Al respecto, señala el querellante que entre el 30 de

agosto y el 3 de septiembre de 2010 se llevó a efecto la auditoría especial núm. 15/2010 al Aeródromo Carriel Sur – Concepción, en donde se determinó que: «analizadas las tarjetas de control de asistencia y las planillas de control de turno de los meses enero a agosto de 2010, cuyas copias se adjuntan, del funcionario AVSEC Sr. Cristian Fuentealba, miembro de la asociación gremial de la DGAC, siendo tercer director nacional y secretario regional de Concepción, se pudo comprobar que no ha cumplido con el horario legal mensual y como consecuencia de ello, no se le han descontado las horas no trabajadas en dicho período». Además agrega: «Lo anterior transgrede lo establecido en el artículo 65 de la ley núm. 18834 ‘Estatuto Administrativo’, sobre jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios, la cual debe ser de cuarenta y cuatro horas semanales, por lo tanto, los funcionarios deberán desempeñar su cargo en forma permanente durante la jornada ordinaria de trabajo, situación que no ha cumplido el Sr. Fuentealba. Consecuente con lo anterior y conforme a lo establecido en la norma legal, correspondía que al Sr. Fuentealba se le hubiera descontado de sus haberes la cantidad de horas señaladas en cuadro anterior, lo que suma 146 horas.». Al respecto, cabe señalar que a través de la carta de la ANFDGAC núm. 151/1/2010 de fecha 6 de diciembre de 2010, se presentaron las observaciones pertinentes al informe de auditoría especial en comento.

322. Añade la ANFDGAC que con fecha 14 de octubre de 2010, el Director General de Aeronáutica Civil a través de la resolución DGAC núm. 30 ordena instruir sumario administrativo para establecer eventuales responsabilidades administrativas que pudiesen derivarse de la denuncia efectuada por el auditor interno de la DGAC mediante el oficio (O) núm. 03/0/239 de fecha 23 de septiembre de 2010, dado el resultado de los hallazgos detectados por esta auditoría interna y a lo dispuesto por el Sr. Director General. En forma adicional a lo anterior, con fecha 24 de noviembre de 2010 se llevó a efecto una auditoría integral núm. 17/2010 al Subdepartamento Zona Aeroportuaria Austral. En esa ocasión se encontraron diversos hallazgos relacionados con el cumplimiento de jornada legal mensual de los tres directores regionales; vale decir, del presidente regional, Sr. Dalivor Eterovic Díaz, del tesorero regional, Sr. Rodrigo Leficura Sánchez y del secretario regional y nacional, Sr. Javier Norambuena Morales. Ante esta situación, mediante carta de la ANFDGAC núm. 02/1/2011 de 12 de enero de 2011, se presentaron las observaciones pertinentes al informe de auditoría integral mencionada. Con fecha 30 de noviembre de 2010, el Director General de Aeronáutica Civil, a través de la resolución DGAC núm. 36, ordena instruir sumario administrativo para investigar el incumplimiento de la jornada legal mensual de los directores de la Asociación de Funcionarios del Servicio de la Zona Aeroportuaria Austral indicados en el informe de auditoría núm. 17/2010, con el objeto de establecer las responsabilidades administrativas que pudiesen derivarse de tales hechos.
323. Con fecha 17 de noviembre de 2010, el Fiscal Instructor, habiendo establecido una serie de hechos de la causa, resuelve el cierre de la etapa indagatoria del sumario administrativo incoado en contra del director nacional y regional Sr. Cristian Fuentealba Pincheira elevando sus conclusiones al Director General de Aeronáutica Civil sin formular cargos. Con fecha 2 de marzo de 2011, el Director General de Aeronáutica Civil resuelve reabrir el sumario administrativo ordenado instruir mediante resolución DGAC núm. 33 de 14 de octubre de 2010, por considerar que existen diligencias pendientes por realizar, con el objeto de ratificar la denuncia efectuada por la auditoría interna de la DGAC, nombrando como Fiscal Instructor al funcionario Sr. Eduardo Demanet Hurtado.
324. La organización querellante informa que con fecha 2 de mayo de 2011, el Fiscal Instructor, en virtud de la resolución DGAC mencionada anteriormente y resolución DGAC de 2 de marzo de 2011, comunica que se han formulado en contra del Sr. Cristian Fuentealba Pincheira los siguientes cargos: haber incurrido, en forma reiterada, en incumplimiento de su jornada de trabajo, contabilizándose una cantidad de 171 horas de ausencias al servicio, en el período auditado de enero a agosto del año 2010. Lo anterior, por el hecho de haber excedido el límite de 33 horas semanales de permisos a que tiene derecho como dirigente

gremial, sin haber registrado solicitudes de acumulación o de cesión de horas dentro del mes calendario correspondiente, ni acreditado debidamente alguna citación de una autoridad pública, como lo establece la normativa vigente (ley núm. 19296 y PRO.DRH núm. 23). La conducta anterior ha importado transgredir el artículo 61, d), del DFL 29 y el artículo 31 de la ley núm. 19296.

325. Según el querellante, los cargos formulados en el sumario incoado contra el dirigente nacional Sr. Fuentealba Pincheira importan transgredir el artículo 61, d) del DFL núm. 29 que reza: «Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado». En relación con el artículo 125 del mismo cuerpo legal que expresa: «La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá solo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa...».
326. Indica el querellante que a la fecha no se ha formulado cargos a los Sres. Dalivor Eterovic Díaz, Rodrigo Leficura Sánchez y Javier Norambuena Morales en el sumario administrativo ordenado instruir a través de la resolución DGAC núm. 36 de 30 de noviembre de 2011. Pero los argumentos de ambas auditorías son iguales, por lo cual se está a la espera que pronto se formulen cargos a estos directores en el mismo tenor que los cargos formulados al Sr. Fuentealba Pincheira. Considera el querellante que todo lo anterior ha permitido a la Dirección General de Aeronáutica Civil violar flagrantemente la libertad sindical al perturbar, amenazar y privar el ejercicio legítimo de los permisos contemplados en la ley núm. 19296, configurándose en actos de discriminación antisindical y represalias contra los dirigentes al desconocer el fuero sindical incoado los sumarios administrativos pertinentes por parte de la Autoridad Aeronáutica que busca la destitución de los dirigentes de la ANFDGAC.
327. Por comunicación de 16 de agosto de 2011, la organización querellante alega que la Dirección General de Aeronáutica Civil adoptó instrucciones que interfieren con las actividades sindicales prohibiendo la instalación de lienzos, letreros, pendones u otros similares en las dependencias bajo la administración de la DGAC como aeropuertos, aeródromos, y otras que no hayan sido autorizados.

B. Respuesta del Gobierno

328. En su comunicación de fecha 14 de mayo de 2012, el Gobierno indica que la Dirección General de Aeronáutica Civil manifiesta lo siguiente en relación con los alegatos.
329. La Dirección General de Aeronáutica Civil señala que rechaza totalmente las alegaciones contenidas en la reclamación de la ANFDGAC, toda vez que ellas no se encuentran ajustadas a la realidad y que por el contrario, las actuaciones que la DGAC ha adoptado en la materia, se ajustarían estrictamente a las normas legales vigentes y a los convenios internacionales suscritos y ratificados por Chile.
330. Expresa que los directores de la asociación de funcionarios gozan de fuero, inamovilidad y derecho a permisos establecidos en la ley núm. 19296, así como de la prerrogativa de no ser objeto de calificación anual. De esta forma, el estatuto especial que los rige tendría por objeto garantizar la independencia en el adecuado ejercicio de sus funciones gremiales.
331. Agrega que las normas aplicables a los permisos de los dirigentes de la asociación de funcionarios se encuentran reguladas en los artículos 31 y 32 de la ley núm. 19296; que cada vez que se ha efectuado una elección nacional o regional de la ANFDGAC se han

aplicado los fueros y beneficios legales correspondientes; que en la DGAC existe una asociación nacional de funcionarios que elige a siete directores nacionales y 49 directores regionales, y que semanalmente cada uno de esos funcionarios tiene derecho a 22 y 11 horas de permisos respectivamente, las cuales pueden sumarse en caso de que concurren las calidades de director nacional y regional simultáneamente en la misma persona. De esta forma, señala, dichos funcionarios utilizan en una jornada legal semanal de 44 horas de trabajo, 11 horas de permiso como directores regionales y 22 horas como directores nacionales, es decir, en caso de que se sumen ambas, dedican a las funciones gremiales el 75 por ciento de su jornada semanal, debiendo cumplir las funciones propias de sus nombramientos o contrataciones en el restante 25 por ciento de la jornada. En dicha situación se encontrarían los directores Sres. Guillermo Martínez San Juan, Cristián Fuentealba Pincheira, Manuel Soto Vega, Víctor Hernández Maulen y Javier Norambuena Morales.

- 332.** Las autoridades de la DGAC señalan también que su servicio ha respetado cabalmente las normas sobre permisos de los dirigentes actuando ajustadamente a derecho, concediendo a los 51 directores electos los permisos que legalmente les corresponden, prescindiendo de asignar funciones a dichos funcionarios. Asimismo, los dirigentes de la asociación habrían hecho uso de otros permisos adicionales a los regulados expresamente por el legislador, en virtud del artículo 31 de la ley núm. 19296, en la medida que hayan sido solicitados conforme a las instrucciones de la Contraloría General de la República. Dicho ente fiscalizador ha indicado que si el cumplimiento de las tareas gremiales demanda un mayor tiempo, la autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades generales de administración, puede autorizar o denegar esos nuevos permisos. Todo lo anterior afirman, es sin perjuicio de la plena participación que los dirigentes de la ANFDGAC tienen en materia de capacitación, integración a mesas de trabajo, actividades relacionadas con concursos, calificaciones y otras materias, todas las cuales no están consideradas en el ítem permisos.
- 333.** Mencionan también que la Unidad de Auditoría Interna, en el ejercicio de sus funciones, realizó controles internos en los que detectó que en los aeródromos de Concepción y Punta Arenas existían funcionarios que no cumplían la jornada legal mensual, en particular no controlando adecuadamente la asistencia y permisos de al menos tres funcionarios, y que de los dos procedimientos administrativos a que alude el reclamo, uno de ellos se encuentra en tramitación y el otro dispuso la absolución de los funcionarios involucrados, toda vez que se acreditó que, a pesar de que estos se ausentaron en reiteradas ocasiones de sus funciones, excediendo las horas de permiso, la investigación permitió establecer que existieron motivos que permitirían eximir de responsabilidad administrativa al personal involucrado, concluyendo, en consecuencia, el proceso disciplinario.
- 334.** Finalmente las autoridades de la DGAC señalan que no ha existido de parte de la Dirección General ninguna práctica antisindical y menos actos de represalia. Además reiteran que el servicio ha otorgado a todos los dirigentes de la asociación de funcionarios, sean nacionales o regionales, el derecho a los permisos que legalmente les corresponde, garantizando apropiadamente el ejercicio de sus funciones gremiales, respetando el fuero que la ley otorga, pero exigiendo el cumplimiento a la normativa vigente a todos los empleados públicos.
- 335.** El Gobierno por su parte manifiesta lo siguiente en relación con los alegatos. La ley núm. 19296 que «Establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado», estipula en el artículo 31 que:

La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más

establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso 2.º del artículo 17.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se tratare de citaciones practicadas a los directores de asociaciones, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, citaciones que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere la jefatura superior de la respectiva repartición. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores. El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración.

336. Añade el Gobierno que paralelamente, el artículo 32 de la misma ley señala que:

Habrán derecho a los siguientes permisos adicionales a los señalados en el artículo anterior:

- a) Los directores de asociaciones, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad con sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse de su obligación de prestar servicios por la jornada completa o por media jornada, en la repartición donde se desempeñaren, siempre que ello ocurriese por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que durare su mandato.
- b) Los dirigentes también podrán, en conformidad con los estatutos de la asociación, hacer uso hasta de cinco días hábiles de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que fueren necesarias o estimaren indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores de la asociación comunicarán, por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, con diez días de anticipación, a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

337. El Gobierno indica que las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo de la repartición, durante los permisos a que se refieren este artículo y el inciso 1.º del artículo siguiente, serán pagadas por la respectiva asociación, pero sólo en la medida en que excedieren el tiempo de los permisos remunerados a que tienen derecho los directores, conforme con lo dispuesto en el inciso 1.º del artículo anterior.

338. Por su parte, la DGAC estableció un procedimiento interno «para registrar los permisos de los directores de las asociaciones de funcionarios de la DGAC establecido en la Ley núm. 19296 sobre Asociaciones de Trabajadores en el Administración del Estado», también conocido como PRO.DRH núm. 23.

Dicho reglamento establece en su número 2.2.1.: «El tiempo de permisos es de 11 horas semanales por cada director que representa a la asociación de funcionarios de la DGAC en la respectiva región y 22 horas semanales por cada director de asociación nacional.».

Mientras el numeral 2.2.4. del mismo cuerpo legal establece que «Los directores podrán excederse del tiempo señalado cuando se trate de citaciones practicadas por las autoridades públicas debidamente acreditadas.».

339. En relación a lo anterior, el Gobierno señala que la mencionada regulación permite dar estricto cumplimiento al principio de libertad sindical en el contexto de los permisos a los dirigentes gremiales, toda vez que la autoridad de la DGAC en ningún sentido coartó los derechos sindicales, sino que, mediante una instrucción interna, no hizo más que establecer el mínimo de horas establecido por la ley núm. 19296, de 11 ó 22 horas. Los tiempos que exceden este mínimo de horas pueden ser autorizados o concedidos por la autoridad, en estricto cumplimiento de la obligación de dirección que recae en las autoridades.

- 340.** Respecto al establecimiento del procedimiento interno, las autoridades de la DGAC elaboraron el denominado PRO.DRH núm. 23, por razones de buen servicio y adecuado control, de conformidad al artículo 5 de la ley núm. 18575 que impone a las autoridades y funcionarios el deber de velar por la eficiente administración pública, procurando el mejor aprovechamiento de los instrumentos de que disponen. De esta forma, se limitaron a establecer un mecanismo de control de los permisos a los dirigentes, atendido que la ley nacional permite a éstos, la cesión y acumulación de las horas de los permisos, siendo necesario contar con una herramienta que permitiera computar los permisos efectivamente utilizados por cada uno de ellos.
- 341.** Lo anterior se encuentra en línea con la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, que sostuvo en el dictamen núm. 6171 de 2009 que la autoridad puede adoptar las medidas que estime oportunas para verificar que las referidas ausencias no excedan el tiempo fijado por la ley núm. 19296 y exigir que los dirigentes no sólo den oportuno avisos de sus ausencias, sino que además registren cada una de ellas.
- 342.** Es por este motivo, que los sumarios administrativos constituyen el mecanismo administrativo de Chile para investigar los hechos ocurridos al interior de los servicios públicos con el objeto de esclarecer responsabilidades administrativas, por lo que el Gobierno considera que no cabría afirmar que por la mera orden de instruirlos se perturban los derechos que la ley asigna a los directores de asociación. En esta misma línea, la Contraloría, en su invariable jurisprudencia, ha señalado que los dirigentes conservan su vinculación funcionaria y siguen afectos a las normas de sus respectivos estatutos, quedando expuestos, en caso de transgresión a las mismas, a responsabilidad administrativa según indica, entre otros, el dictamen núm. 46592 de 2000.
- 343.** A mayor abundamiento, el artículo 66 de la misma ley núm. 19296, reconoce que los directores pueden incurrir en responsabilidad administrativa en el desempeño de sus funciones, es decir, en el cumplimiento de los fines gremiales. Así las cosas, los directores de la ANFDGAC tienen la obligación de cumplir su jornada habitual de trabajo, incurriendo en responsabilidad administrativa en caso de que se compruebe la inexistencia de la causal invocada para su ausencia. De otro modo, se producirían constantes abusos que atentarían contra el principio constitucional de igualdad ante la ley, instrumentalizándose la disposición contenida en el artículo 31 de la ley núm. 19296, para efectos de evadir el cumplimiento de la jornada laboral de todos los funcionarios públicos.
- 344.** Añade el Gobierno que finalmente, el estatuto administrativo regula y garantiza adecuadamente los derechos de los interesados, estableciendo el derecho a comparecer, rendir prueba, formular defensas y ser notificados legalmente, y en el evento de ser sancionados tienen derecho a efectuar reclamos ante las instancias de revisión pertinentes. En particular toda resolución que se pronuncie sobre los sumarios administrativos, debe ser enviada a la Contraloría para que se efectúe un análisis de legalidad y constitucionalidad.
- 345.** Por todo lo señalado anteriormente, la DGAC instruyó dos sumarios en contra de los dirigentes gremiales (uno de los cuales concluyó absolviendo a los funcionarios, tal como se mencionó anteriormente), respecto de los cuales se presentó reposición ante la autoridad superior jerárquica y posteriormente reclamación ante la Contraloría General de la República, con el objeto de que se pronunciara respecto a la legalidad del procedimiento adoptado por la Dirección General para registrar los permisos de los directores, invocando que esa regulación importaría una práctica antisindical y atentatoria de la normativa, nacional e internacional que regula la materia.
- 346.** La entidad de control, a su vez, emitió el dictamen núm. 75117 de fecha 14 de diciembre de 2010, mediante el cual efectuó un análisis legal del procedimiento interno (PRO.DRH núm. 23), concluyendo que se encuentra conforme a la normativa nacional e internacional

vigente. Dicha conclusión se fundó en que, si bien la ley núm. 19296 no contempla la posibilidad de dictar normas en torno al ejercicio del derecho a permisos, ello no obsta a que la jefatura superior adopte medidas, considerando que le corresponde velar por la marcha del servicio, y como tal puede adoptar todas las providencias que permitan el normal desarrollo de la institución. De esta forma, la Dirección Nacional puede exigir que los dirigentes gremiales registren las ausencias que se deban al desarrollo de las tareas que les demande esa calidad, es decir, puede existir un control para evitar que los directores utilicen la franquicia en fines distintos a aquellos para los cuales el legislador la ha otorgado.

347. Sin embargo, el directorio de la ANFDGAC, no conforme con dicho pronunciamiento, solicitó una reconsideración a dicha decisión, argumentando que el procedimiento denominado PRO.DRH núm. 23 no se encontraría conforme a derecho. Frente a ello la Contraloría complementó su pronunciamiento anterior mediante dictamen núm. 43894, de 12 de julio de 2011, reiterando las conclusiones previamente expuestas, esto es que el procedimiento impugnado se ajusta a derecho y que la forma en que han sido redactados los puntos 2.2.1 y 2.2.4 no puede dar lugar a entender que en ellos se establece un número máximo de horas para el uso de los permisos de los dirigentes gremiales, reiterando que corresponde a la superioridad conceder o no aquello que exceda de los mínimos previstos en dicha norma.
348. Para esa conclusión la Contraloría sostuvo que, si el cumplimiento de labores gremiales demanda mayor tiempo, la autoridad competente, en ejercicio de sus facultades generales de administración, puede autorizar o denegar nuevos permisos, citando para ello pronunciamientos anteriores.
349. Afirma el Gobierno que las medidas adoptadas por la DGAC lo han sido en el ejercicio de las atribuciones que el ordenamiento jurídico nacional otorga a los jefes de servicio y se fundan en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República. Éstas no ha tenido por objeto limitar o perturbar el ejercicio de los derechos que la ley núm. 19296 ha otorgado a los directores de las asociaciones de funcionarios, y pese a la adopción de esas medidas, los directores de la asociación han ejercido los derechos que les otorga la ley núm. 19296, disfrutando de los permisos ajustados a la normativa vigente.
350. Por último, el Gobierno indica que es relevante señalar que no se advierte un accionar antisindical ni violación alguna a los Convenios núms. 87, 98 y 151 de la OIT, toda vez que las autoridades de la DGAC actuaron conforme a derecho. Se ha recurrido a las instancias administrativas que franquea la ley, emitiendo los órganos de control sus respectivos pronunciamientos, los que consideran que en la implementación del procedimiento PRO.DRH núm. 23 se actuó conforme a derecho. Además de lo expuesto, semanalmente cada director nacional y regional hizo uso de su permiso legal correspondiente, sean de once (11), veintidós (22) o treinta y tres (33) horas, sin que la existencia del procedimiento interno de control haya constituido obstrucción alguna al ejercicio del derecho legal.

C. Conclusiones del Comité

351. *El Comité observa que en la presente queja la organización querellante objeta el procedimiento interno núm. PRO.DRH núm. 23 para registrar los permisos de los directores de las asociaciones de funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil establecido en la ley núm. 19296 sobre asociaciones de trabajadores en la administración del Estado. La organización querellante alega que: 1) la ley núm. 19296 no contempla la posibilidad de dictar normas en torno al ejercicio de derecho a los permisos y que pese a ello se promulgó el PRO.DRH núm. 23; 2) el PRO.DRH prevé permisos de 11 horas semanales por cada director que represente a la ANFDGAC y 22 horas semanales por cada director de asociación nacional e indica que los directores*

podrán excederse del tiempo señalado cuando se trate de citaciones practicadas por las autoridades públicas debidamente acreditadas; 3) la redacción de este procedimiento ha permitido a las autoridades de la Dirección General de Aeronáutica Civil llevar a cabo sumarios administrativos en contra de cuatro dirigentes de la ANFDGAC (Sres. Cristian Fuentealba Pincheira, Javier Norambuena Morales, Dalivor Eterovic Díaz y Rodrigo Leficura Sánchez) dado que la autoridad aeronáutica convirtió el permiso mínimo que otorga la ley núm. 19296 en un permiso máximo (a la fecha se han formulado cargos contra el Sr. Fuentealba Pincheira y se espera que pronto se formulen cargos contra los otros dirigentes); y 4) la adopción de instrucciones por parte de la Autoridad General de Aeronáutica Civil para autorizar la instalación de lienzos, letreros, pendones u otros similares en las dependencias bajo la administración de la DGAC como aeropuertos, aeródromos y otras, que no hayan sido previamente autorizados.

352. El Comité toma nota de que el Gobierno indica en relación con los alegatos relativos al procedimiento en materia de permisos sindicales que la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) manifiesta lo siguiente: i) los directores de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil (ANFDGAC) gozan de fuero, inamovilidad y derecho a permisos establecidos en la ley núm. 19296, así como de la prerrogativa de no ser objeto de calificación anual; ii) las normas aplicables a los permisos de los dirigentes de la asociación de funcionarios se encuentran reguladas en los artículos 31 y 32 de la ley núm. 19296; y iii) la DGAC ha respetado cabalmente las normas sobre permisos de los dirigentes actuando ajustadamente a derecho, concediendo a los 51 directores electos los permisos que legalmente les corresponden, prescindiendo de asignar funciones a dichos funcionarios y no ha existido de parte de la DGAC ninguna práctica antisindical y menos actos de represalia. Por su parte, el Gobierno manifiesta que: 1) la DGAC estableció un procedimiento interno para registrar los permisos de los directores de las asociaciones de funcionarios de la DGAC establecido en la Ley núm. 19296 sobre Asociaciones de Trabajadores en el Administración del Estado, también conocido como PRO.DRH núm. 23; 2) la mencionada regulación permite dar estricto cumplimiento al principio de libertad sindical en el contexto de los permisos a los dirigentes gremiales, toda vez que la autoridad de la DGAC en ningún sentido coartó los derechos sindicales, sino que, mediante una instrucción interna, no hizo más que establecer el mínimo de horas establecido por la ley núm. 19296, de 11 ó 22 horas (los tiempos que exceden este mínimo de horas pueden ser autorizados o concedidos por la autoridad, en estricto cumplimiento de la obligación de dirección que recae en las autoridades); 3) la Contraloría General de la República emitió el dictamen núm. 75117, de 14 de diciembre de 2010, mediante el cual efectuó un análisis legal del procedimiento interno (PRO.DRH núm. 23), concluyendo que se encuentra conforme a la normativa nacional e internacional vigente; y 4) la ANFDGAC, no conforme con dicho pronunciamiento, solicitó una reconsideración a dicha decisión, argumentando que el procedimiento denominado PRO.DRH núm. 23 no se encontraría conforme a derecho. Frente a ello la Contraloría complementó su pronunciamiento anterior mediante dictamen núm. 43894, de 12 de julio de 2011, reiterando las conclusiones previamente expuestas, esto es que el procedimiento impugnado se ajusta a derecho.

353. El Comité recuerda que en el párrafo 10, 3), de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), se indica que «podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores...». El Comité observa que el PRO.DRH núm. 23 (cuya copia envía el querellante) prevé la concesión de licencias sindicales a directores regionales (11 horas semanales) y nacionales (22 horas semanales), que los permisos se caracterizan por ser acumulables en el mes, que pueden cederse a otros dirigentes y que durante el tiempo que se extienda el permiso los dirigentes conservan el derecho a percibir remuneración y demás asignaciones que establece la ley. El Comité toma nota asimismo de que la Contraloría General de la República, a solicitud de la organización querellante, se pronunció en el

sentido de que «el procedimiento adoptado por la Dirección General de Aeronáutica Civil, en materia de registro de los permisos de los directores de las asociaciones de funcionarios de esa institución se encuentra conforme a la normativa y jurisprudencia vigente sobre la materia». En estas condiciones, teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité concluye que el procedimiento objetado PRO.DRH núm. 23 no plantea en sí mismo problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical.

354. Por otra parte, en cuanto al alegado inicio de sumarios administrativos contra los dirigentes de la ANFDGAC, según el querellante violando la libertad sindical al perturbar y privar el ejercicio legítimo de los permisos sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno informa lo siguiente: 1) la Unidad de Auditoría Interna, en el ejercicio de sus funciones, realizó controles internos en los que detectó que en los aeródromos de Concepción y Punta Arenas existían funcionarios que no cumplían la jornada legal mensual, en particular no controlando adecuadamente la asistencia y permisos de al menos tres funcionarios, y que de los dos procedimientos administrativos a que alude la organización querellante, uno de ellos se encuentra en tramitación y el otro dispuso la absolución de los funcionarios involucrados, toda vez que se acreditó que, a pesar de que estos se ausentaron en reiteradas ocasiones de sus funciones, excediendo las horas de permiso, la investigación permitió establecer que existieron motivos que permitirían eximir de responsabilidad administrativa al personal involucrado, concluyendo, en consecuencia, el proceso disciplinario; 2) se presentó un recurso de reposición ante la autoridad superior jerárquica y posteriormente reclamación ante la Contraloría General de la República, con el objeto de que se pronunciara respecto a la legalidad del procedimiento adoptado por la Dirección General para registrar los permisos de los directores, invocando que esa regulación importaría una práctica antisindical y atentatoria de la normativa, nacional e internacional que regula la materia; y 3) la Contraloría General de la República concluyó que el procedimiento interno PRO.DRH núm. 23 se encuentra conforme a la normativa nacional e internacional vigente, y que la Dirección Nacional puede exigir que los dirigentes gremiales registren las ausencias que se deban al desarrollo de las tareas que les demande esa calidad, es decir, puede existir un control para evitar que los directores utilicen la franquicia en fines distintos a aquellos para los cuales el legislador la ha otorgado. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la decisión respecto del recurso administrativo en curso y espera que las autoridades competentes tendrán en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 151.
355. Por último, en lo que respecta al alegato según el cual la Dirección General de Aeronáutica Civil adoptó instrucciones que interfieren con las actividades sindicales prohibiendo la instalación de lienzos, letreros, pendones u otros similares en las dependencias bajo la administración de la DGAC como aeropuertos, aeródromos y otras, que no hayan sido previamente autorizados, el Comité observa que el Gobierno no ha enviado sus observaciones al respecto. El Comité recuerda que el párrafo 15, 1) y 2), de la Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores dispone que se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la Dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso y que la Dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa. Asimismo, el párrafo 15, 3), dispone que los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberían relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales. El Comité espera firmemente que el Gobierno tome las medidas necesarias para acercar a las autoridades de la Dirección General de Aeronáutica Civil y a los dirigentes de la ANFDGAC a efectos de que inspirándose en lo dispuesto en la

Recomendación núm. 143 en lo que respecta a la difusión de avisos sindicales en sus instalaciones, puedan llegar a un acuerdo al respecto.

Recomendaciones del Comité

356. 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 le mantenga informado de la decisión relativa al sumario administrativo iniciado contra dirigentes de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil (ANFDGAC) y espera que las autoridades competentes tendrán en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 151, y**
- b) el Comité espera firmemente que el Gobierno tome las medidas necesarias para acercar a las autoridades de la Dirección General de Aeronáutica Civil y los dirigentes de la ANFDGAC a efectos de que inspirándose en lo dispuesto en la Recomendación núm. 143 en lo que respecta a la difusión de avisos sindicales en sus instalaciones puedan llegar a un acuerdo al respecto.**

CASO NÚM. 2884

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Chile presentadas por

- la Asociación Nacional de Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo (APU)**
- la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)**
- la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA), y**
- la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno (ANFUSEGG)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan actos de discriminación antisindical en perjuicio de sus dirigentes en la Dirección General del Trabajo, así como la no renovación de los contratos de trabajadores afiliados en el Ministerio del Interior y en la Secretaría General del Gobierno

357. Las quejas objeto del presente caso figuran en comunicaciones de la Asociación Nacional de Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo (APU) y de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), así como de la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA) y de la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno (ANFUSEGG) por comunicaciones de fecha 20 de junio de 2011 y

22 de agosto de 2011, respectivamente. La FENAMINSA envió informaciones complementarias por comunicación de 28 de septiembre de 2011.

358. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 21 de octubre de 2011.
359. Chile 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 de la organización querellante

360. En su comunicación de fecha 20 de junio de 2011, la Asociación Nacional de Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo (APU) manifiesta que es una asociación que agrupa a los funcionarios profesionales universitarios. Añade que la APU, es una organización afiliada a la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) y que presenta una queja formal en contra del Gobierno de Chile por la vulneración, en que éste ha incurrido, de las normas y principios del Convenio núm. 151 de la Organización Internacional del Trabajo, que amparan y promueven el derecho de sindicación y de libertad sindical de los empleados públicos, de conformidad a los fundamentos que expresamos a continuación.
361. La organización querellante indica que el 11 de marzo de 2010 asumió el actual Presidente, quien se comprometió durante su campaña y en asamblea con la ANEF una vez investido de la más alta magistratura del Estado, a no despedir a funcionario público alguno, así como a respetar la estabilidad laboral y los derechos que les confieren a los servidores públicos las leyes vigentes.
362. Alega la APU que las autoridades de la Dirección del Trabajo, al margen de lo expuesto por el Presidente de la República y/o con su beneplácito, procedió a aplicar políticas de exoneración de funcionarios, rebaja de remuneraciones a otros y a la práctica de políticas que atentan en contra de dirigentes de las asociaciones de funcionarios, en particular, en contra de dirigentes de la APU. Esto ocurre a través de actos que sólo pueden ser calificados como meros arbitrios de la autoridad, sin antecedente alguno que tenga como fundamentos una deficiente evaluación de su desempeño laboral y sin apego y respeto a las normas que consagran la libertad sindical.
363. Respecto a los hechos y actos en contra de dirigentes de la APU, la organización querellante manifiesta que el Sr. Fernando Hidalgo Rojas, tesorero nacional de la APU, ganó un proceso de selección interno, contenido en la circular núm. 138 de fecha 7 de diciembre de 2006, y asumió como Jefe de la Inspección Provincial de Linares, Séptima Región del Maule, el 1.º de abril de 2007. Con posterioridad, por medio de la circular núm. 102, de fecha 30 de agosto de 2010, la Dirección del Trabajo llamó a un nuevo proceso para llenar cargos de inspectores del trabajo; entre éstas, se encontraba la Inspección Provincial de Linares. Según la APU, este hecho vulnera expresamente lo señalado en la ley núm. 19296, que indica que «los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito» hecho que no acaeció en la especie. Afirma la organización querellante que esta conducta en contra del citado dirigente nacional constituyó una flagrante violación de norma expresa. El hecho señalado fue en opinión de la APU, realizado con el único y claro propósito de retirar del cargo al dirigente sindical, sin existir ningún antecedente de que así lo justificara. Ante este hecho, la Asociación expresó a la autoridad del servicio que dicho acto era violatorio de fuero sindical y que constituía una práctica antisindical. Señala la APU que denunció públicamente este hecho y que ello obligó a la autoridad a echar pie atrás en su decisión.

364. Añade la organización querellante que sin embargo, con fecha 7 de marzo de 2011 un nuevo hecho atenta contra otro dirigente nacional de la APU. En efecto, la autoridad, sin antecedentes que se basen en la calificación profesional y/o de carácter disciplinario, ha procedido a remover del cargo a quien en la actualidad ejerce la presidencia nacional de la APU, la Sra. Elena Creus Castro, hecho ejecutado mientras se encontraba haciendo uso de su feriado legal, por tanto, sin consulta y actuando sobre hechos consumados.
365. Indican los querellantes que ambas conductas que han afectado y afectan a dirigentes nacionales de la APU se han implementado en contra del estado de derecho, esgrimiendo como argumento que tal medida tiene como fundamento las instrucciones del Presidente de la República, quien a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha ordenado la reorganización al interior de la Dirección del Trabajo y en específico del Departamento de Inspección, donde la Sra. Creus Castro era la Jefa de la Unidad Jurídica desde el año 2003, período en el cual siempre fue calificada con nota de excelencia y jamás haber recibido reparo alguno por su desempeño profesional. Según la APU, el argumento que esgrime la autoridad para esta decisión, no tiene fundamento alguno en el Estatuto Administrativo que rige la función pública y además vulnera la ley núm. 19296, promulgada con fecha 28 de febrero de 1994, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, dicha ley en el artículo que se transcribe en lo pertinente, señala:

Artículo 25. **Los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero**, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea de la asociación o mediante aplicación de la medida disciplinaria de destitución, ratificada por la Contraloría General de la República. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución de la asociación, cuando ésta derivare de la aplicación de las letras c) y e) del artículo 61, o de las causales previstas en los estatutos, siempre que, en este último caso, las causales importaren culpa o dolo de los directores de las asociaciones. Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, **los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito**. Igualmente, no serán objeto de calificación anual durante el mismo lapso a que se refieren los incisos anteriores, salvo que expresamente la solicitare el dirigente. Si no la solicitare, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

366. Afirma la organización querellante que el organismo público en Chile encargado de velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, entre estas normas, otorgar protección a los actos violatorios del fuero sindical, sancionando con multas a los infractores y/o denunciando ante los tribunales de la República a quienes cometan actos atentatorios en contra de la libertad sindical, como lo ordena el Código del Trabajo, se permite en forma desenfadada, realizar las mismas conductas que como servicio público se encuentra por ley obligada a hacer cumplir, las aplica en contra de los dirigentes de la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo, hecho que crea un nefasto precedente para las organizaciones de trabajadores del país. La APU decidió demandar a la Dirección del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales (práctica antisindical y dignidad de las personas) ante los tribunales del trabajo. El proceso en la actualidad se encuentra en su fase de discusión. Considera la organización querellante que es un hecho que a través de las conductas reseñadas, la autoridad de la Dirección del Trabajo pretende desconocer la legitimidad de esta asociación de funcionarios y en particular a sus dirigentes nacionales, no prestando la adecuada protección a la que por ley se encuentra obligada, siendo dicha conducta violatoria de las normas establecidas en el Convenio núm. 151 de la OIT y de la ley que rige el funcionamiento.
367. Señala la APU que de conformidad a las normas transcritas y citadas, la Directora Nacional del Trabajo, junto a su equipo directivo, han vulnerado las normas que rigen el funcionamiento de las asociaciones de funcionarios, ley núm. 19296 y ha desconocido y vulnerado las normas del Convenio núm. 151, al no otorgar la adecuada protección a la

labor gremial, desconociendo el fuero de sus dirigentes, removiendo de su cargo a la actual presidenta nacional, Sra. Elena Creus Castro, a través de un acto arbitrario y sin ningún fundamento jurídico que le dé sustento, constituyendo dicha conducta en una evidente y flagrante práctica antisindical en contra de la Sra. Creus Castro y de la organización. Considera la APU que los hechos y actuaciones antes descritos revisten mayor gravedad aún, dado que el Estado de Chile por decreto supremo núm. 1539 de 11 de septiembre de 2000, promulgó como ley de la República el Convenio núm. 151 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado previamente por el Congreso Nacional, el 18 de abril de 2000. El Convenio fue incorporado a la legislación interna de pleno derecho el 17 de julio de 2001, por lo que dichos hechos y actuaciones resultan incomprensibles por provenir de la máxima autoridad del servicio público nacional, responsable de velar por el cumplimiento de la ley y especial protección a los principios de libertad sindical. La ratificación por parte del Estado chileno del Convenio núm. 151 implica, inclusive, que dicho Convenio tiene hoy rango constitucional, al tenor de lo dispuesto por el artículo 5 de la Constitución Política, lo que significa que su texto se encuentra en un nivel jerárquico superior a las leyes, incluyendo por cierto al Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos.

- 368.** De este modo, las autoridades del Estado se encuentran en la obligación de cumplir con su normativa, ya que de lo contrario, se hallarían vulnerando el principio de legalidad establecido en los artículos 6 y 7 del texto constitucional, en concordancia con el artículo 2 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, núm. 18575. Añade la APU que a través de la ley núm. 29087, dictada el año 2006, se incorporó a la legislación laboral un procedimiento de tutela laboral, procedimiento que contempla la redacción de nuevos artículos en el Código del Trabajo, a saber, 292 y 293, que se refieren a la vulneración de derechos fundamentales, como son las prácticas antisindicales, materias en las cuales el Estatuto Administrativo (ley núm. 18834) no hace mención alguna. En la citada norma del artículo 292, se señala expresamente que si la Inspección del Trabajo, actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar estos hechos ante el tribunal competente. Se desprende de lo señalado que es la Inspección del Trabajo el organismo llamado por ley a denunciar cualquier acto de vulneración de derechos fundamentales, consagrados en el Convenio núm. 151 y otros cuerpos normativos, y por ello resulta doblemente grave la conducta asumida por la Dirección del Trabajo.
- 369.** Resulta sorprendente que la Dirección del Trabajo y otros organismos del Estado, entre ellos la Contraloría General de la República, hayan pretendido soslayar la plena vigencia y aplicación del Convenio núm. 151 argumentando que no se ha dictado ley alguna que regule esta aplicación. Estas excusas son contrarias y repugnan a la conciencia moral y jurídica de quienes tienen la convicción en cuanto a que un estado de derecho se sustenta en un orden público laboral, que en lo fundamental, debe promover el respeto y protección de los derechos que amparan y protegen la actividad sindical, entre éstos, la protección a los dirigentes sindicales. Según la APU, el Gobierno debe dejar sin efecto de inmediato todas aquellas actuaciones administrativas provenientes de la Dirección del Trabajo que haya emitido o curse a futuro, que afectan a cualquier dirigente sindical de funcionarios públicos de la Dirección del Trabajo y en específico, actos que afectan a la Sra. Elena Creus Castro, presidenta nacional de la Asociación de Profesionales Universitarios (APU) por transgredir disposiciones normativas de ordenamiento interno y lo dispuesto en los principios y normas de la Organización Internacional del Trabajo establecidos en los artículos 4 y 5 del Convenio núm. 151.
- 370.** En su comunicación de 22 de agosto de 2011, la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno (ANFUSEGG), afiliada a la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), y por su intermedio a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), manifiesta que presenta queja formal en contra del Gobierno

de Chile por la vulneración en que éste ha incurrido de las normas y principios del Convenio núm. 151 de la Organización Internacional del Trabajo, que amparan y promueven el derecho de sindicación y de libertad sindical de los empleados públicos de conformidad a los fundamentos que expresamos a continuación.

- 371.** Alega la ANFUSEGG que en los servicios pertenecientes a la Administración central del Estado se ha procedido a exonerar del Ministerio a 178 funcionarios a contrata y honorarios, entre los meses de marzo y diciembre del año 2010 y primer trimestre de 2011, sin justificación alguna que no sea su condición de afiliados a la organización, su participación en actividades normales del gremio, y/o meros arbitrios de la autoridad, careciendo en absoluto tales despidos de antecedentes que tengan como fundamentos un deficiente desempeño laboral.
- 372.** En concreto, se trata de funcionarios «a contrata», que si bien es cierto se renuevan cada año, mantienen dicha condición durante, dos, cuatro, cinco, diez, veinte y más años de servicios. Es decir, desarrollan labores de carácter permanente para este Ministerio, no prestan servicios para programas específicos, no son operadores políticos como lo ha señalado la autoridad, y mantienen una hoja de vida funcionaria intachable con calificaciones de máximo mérito.
- 373.** Según la ANFUSEGG, lo cierto es que estas desvinculaciones se motivan por la mera presunción de pensar distinto a las nuevas autoridades políticas que asumieron el Gobierno del país a contar del 11 de marzo de 2010. Se trata de una actitud éticamente reproachable, además de contraria a los principios y normas de la Organización Internacional del Trabajo. Estos despidos masivos se han implementado en contra del estado de derecho, bajo la excusa de que sus servicios no son necesarios, o que terminó el período de la contrata, bajo un subterfugio que entrega el Estatuto Administrativo, pero que implica una conducta que tipifica una situación de «abuso del derecho».
- 374.** Indican los querellantes que la causal de despido, «o hasta que sus servicios sean necesarios», que se le ha aplicado a los afiliados, no se encuentra establecida en norma legal alguna que sea parte del estatuto jurídico. Añaden que ha sido inútil la presentación de recursos de protección de garantías constitucionales en contra de los despidos ante las Cortes de apelaciones del país, ya que indefectiblemente, no obstante que en más del 90 por ciento de los casos se ha resuelto a favor de los funcionarios y en contra de la autoridad, la Tercera Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se ha encargado uniformemente de revocar dichos fallos, validando y legitimando exoneraciones de un abierto sesgo político.
- 375.** En su comunicación de 22 de agosto de 2011, la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA), afiliada a la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), y por su intermedio a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) alega que en los servicios pertenecientes a la Administración central del Estado, entre los que se encuentra el Ministerio del Interior, el Ministro, al margen de lo comprometido por el Presidente de la República y/o con su beneplácito, ha procedido a exonerar de ese Ministerio y de sus servicios afines, a 800 funcionarios, a contrata y honorarios, entre los meses de marzo y diciembre del año 2010 y el primer trimestre de 2011, sin justificación alguna que no sea su condición de afiliados a la organización, participación en actividades normales del gremio, y/o meros arbitrios de la autoridad, careciendo en absoluto tales despidos de antecedentes que tengan como fundamentos un deficiente desempeño laboral.
- 376.** Añade el querellante que en concreto, se trata de funcionarios «a contrata», que si bien es cierto se renuevan cada año, mantienen dicha condición durante dos, cuatro, cinco, diez, veinte, y más de treinta años de servicios. Es decir, desarrollan labores de carácter

permanente para este Ministerio, no prestan servicios para programas específicos, no son operadores políticos como insinúa la autoridad, y mantienen una hoja de vida funcionaria intachable con calificaciones de máximo mérito. Lo cierto es que estas desvinculaciones se motivan por la sospecha de pensar distinto a las nuevas autoridades políticas que asumieron el Gobierno del país a contar del 11 de marzo de 2010. Estos despidos masivos se han implementado en contra del estado de derecho, bajo la excusa de que sus servicios no son necesarios, o que terminó el período de la contrata, bajo un subterfugio que entrega el Estatuto Administrativo, pero que implica una conducta que tipifica una situación de «abuso del derecho».

- 377.** La causal de despido, «o hasta que sus servicios sean necesarios», que se le ha aplicado a parte de los afiliados, no se encuentra establecida en norma legal alguna que sea parte del estatuto jurídico, reconociendo como sustento exclusivamente una «mala práctica administrativa», contraria al principio de juridicidad de los actos administrativos, avalada por la Contraloría General de la República, órgano fiscalizador siempre condescendiente con la autoridad cuando se trata de desconocer los derechos y la dignidad de los funcionarios públicos. En otros casos, la «contrata» no ha sido renovada, en la gran mayoría de los casos, respecto de funcionarios incorporados o reincorporados a la Administración Pública, a partir del término de la dictadura militar y los inicios del primer Gobierno democrático. Añaden los querellantes que ha sido inútil la presentación de recursos de protección de garantías constitucionales en contra de los despidos ante las Cortes de apelaciones del país, ya que indefectiblemente, no obstante que en más del 90 por ciento de los casos se ha resuelto a favor de los funcionarios y en contra de la autoridad, la Corte Suprema de Justicia se ha encargado uniformemente de revocar dichos fallos, validando y legitimando exoneraciones de un abierto sesgo político. Añaden que además la Contraloría General de la República no había emitido a la fecha de la presentación de la queja dictamen alguno que aplique el Convenio núm. 151, rechazando conforme a derecho las actuaciones de la autoridad que por este acto se denuncia y que tal como se ha señalado precedentemente son ley de la República, y que incluso tiene rango constitucional al tenor de lo señalado por el artículo 5, inciso 2, de la Constitución Política.
- 378.** Añade la organización querellante que cabe hacer presente que la Contraloría General de la República cursó sin observaciones ni objeciones el decreto promulgatorio del Convenio núm. 151 como ley de la República, no obstante mantener un silencio cómplice respecto de su aplicación a la fecha de presentación de esta queja formal conociendo de los hechos públicos y notorios que la motivan. Considera la organización querellante que no atenúa la gravedad de los hechos expuestos en la queja formal, muy por el contrario, la profundiza, la consideración de que las actuaciones cuestionadas provienen de un Presidente de la República (que prometió respetar la estabilidad laboral y el trabajo de los funcionarios públicos) de un Ministro del Interior, que independientemente de la persona que ocupe temporalmente el cargo, tienen, por mandato constitucional la obligación de respetar y promover el cumplimiento y respeto de las leyes. En especial aquellas que dan cuenta de tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, al tenor del inciso 2 del artículo 5 de la Constitución Política, y por ende, de respetar el principio de «juricidad» expresado en los artículos 6 y 7 de dicha Carta Fundamental, en concordancia con el artículo 2 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, núm. 18575.

B. Respuesta del Gobierno

- 379.** En su comunicación de 21 de octubre de 2011, el Gobierno manifiesta lo siguiente.

I. Acerca de las acusaciones que formula la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo

380. La organización que recurre ante el Comité de Libertad Sindical es una de las dos asociaciones de funcionarios creadas conforme a la ley núm. 19296. La más antigua y de mayor representatividad es la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH), creada en 1938; mientras que la Asociación de Funcionarios Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo (APU) fue creada en 1995. Ambas gozan de la más amplia libertad de funcionamiento y desarrollan sus actividades gremiales sin obstáculos en todos sus niveles. Con todo, la Asociación de Funcionarios Profesionales ha venido en estos autos a formular las siguientes imputaciones al Estado chileno: 1) haber vulnerado el fuero gremial de que goza el dirigente Sr. Fernando Hidalgo Rojas, al disponerse por la autoridad, en agosto de 2010, un proceso de selección de inspectores del trabajo para diversas oficinas del país, dentro de las cuales estaba aquélla a cargo del citado, lo que es considerado por los solicitantes como una transgresión al artículo 25 de la ley núm. 19296 que prescribe que los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren sin su autorización por escrito; 2) haber vulnerado el fuero gremial de que goza la dirigente Sra. Elena Creus Castro, al disponerse por la autoridad, en marzo de 2011, la reestructuración del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, cambiándose la Unidad de Asesoría Jurídica a que pertenecía la citada funcionaria, decisión que, a juicio de la recurrente, no tendría fundamento en el Estatuto Administrativo vigente y vulneraría el artículo 25 de la ley núm. 19296; y 3) pretender desconocer, mediante las dos supuestas conductas antedichas, la legitimidad de la Asociación de Funcionarios Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo y particularmente de sus dirigentes, infringiendo el derecho interno y el Convenio núm. 151 de la OIT, artículos 4 y 5.

II. El contexto en que se producen las acusaciones y demandas judiciales. Redefiniciones y reestructuraciones de los servicios del trabajo

381. Según el Gobierno, resulta necesario destacar que el entorno en que se observan imputaciones como las de la especie, corresponden al demarcado por una serie de cambios, replanteamientos y ordenamientos dispuestos racionalmente por la nueva autoridad. Como es sabido, en el año 2010 con la asunción del nuevo Gobierno se dio lugar al natural cambio de administración en las instituciones públicas, entre las cuales se encuentra la Dirección del Trabajo, servicio público descentralizado, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones se insertan en un ámbito particularmente complejo y cambiante, cual es el definido por la normativa laboral, donde la demanda usuaria no sólo es cada vez más heterogénea y urgente, sino también creciente y rigurosa. En ese contexto ha resultado ineludible adoptar diversas y progresivas medidas destinadas a adecuar la institución a fin de enfrentar satisfactoriamente los requerimientos internos y externos y cumplir con las tareas de bien común que le han sido encomendadas. Así ha ocurrido a lo largo de la última década en diversas áreas de la Dirección del Trabajo desde que ha debido adaptarse a situaciones tan variadas como desafiantes, a saber, reformas laborales, ingreso de nuevas tecnologías, cambios del procedimiento administrativo, reformas procesales, aumento de población laboral, etc.

382. Señala el Gobierno que cabe tener presente que, en coherencia con lo antedicho, durante el período reciente han operado diversos cambios o adecuaciones en distintas áreas y niveles con el fin de afrontar los nuevos lineamientos y desafíos de la institución, los que van desde nombramientos de nuevos directores regionales e inspectores provinciales y comunales, apertura de nuevas oficinas y aumento de fiscalizadores de terreno, hasta la eliminación, modificación y creación de unidades en los departamentos del nivel central, de modo de desarrollar sus funciones de manera más eficiente, eficaz y coordinada, como mandata la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado. En efecto, y respecto

del último punto, la Dirección del Trabajo, luego de los análisis y evaluaciones pertinentes, dispuso cambios, ajustes y sistematizaciones, no sólo a nivel de sus órganos regionales y locales, sino además en las estructuras departamentales del nivel central. Fue así que la autoridad produjo cambios en el Departamento de Administración y Finanzas, nombrando nuevas jefaturas, a saber: Subjefe de Departamento; Jefe de Unidad de Compras y Contrataciones; y Jefe de la Unidad de Abastecimiento y Logística; en el Departamento de Estudios, se nombra nuevo Jefe de la Unidad de Estadísticas; en el Departamento de Recursos Humanos, una nueva subjefatura y se dispuso que el Centro de Procesamiento de Datos fuera absorbido por la Unidad de Personal y se eliminaron las Unidades de Salud Ocupacional y la Unidad de Capacitación y Desarrollo. Ahora bien, respecto de las líneas operativas, la Dirección hubo de dictar la resolución exenta núm. 133 de 17 de marzo de 2011 que establece y sistematiza la nueva estructura orgánica y funcional del Departamento Jurídico; la resolución exenta núm. 2, de 6 de enero de 2011, que modifica la estructura del Departamento de Relaciones Laborales y establece las unidades que indica; y la resolución exenta núm. 176, de 8 de marzo de 2011, para el Departamento de Inspección al que se hace referencia detalladamente más adelante. Sólo a modo de ejemplo, mediante las respectivas resoluciones, entre otros, se crea en el Departamento Jurídico la Unidad de Control Jurídico y se elimina la Unidad de Conciliación Individual Prejudicial, pasando las funciones de ésta — vinculadas al producto institucional conciliación — al Departamento de Relaciones Laborales. A su vez, en este último se crea la Unidad de Solución Alternativa de Conflictos y Dialogo Social.

- 383.** En cuanto a la línea inspectora debe también considerarse que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social inició en el primer semestre de 2010 un proceso de evaluación y diagnóstico de la Dirección del Trabajo, que principalmente se tradujo en la intervención de una consultora externa, que concluyó con 22 propuestas, que contienen medidas a corto, mediano y largo plazo destinadas a optimizar y modernizar el área de trabajo de fiscalización de la Dirección. Estas nuevas políticas de administración de los servicios del trabajo dan lugar a una verdadera reingeniería a favor del usuario trabajador-sindicato-empleador, que es trazada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por cierto, con el apoyo y retroalimentación constante de los organismos involucrados.
- 384.** De este modo resulta evidente que la serie de ajustes que se ha practicado en la Dirección del Trabajo y que motiva el reclamo de las organizaciones querellantes responde tanto a nivel central como regional y provincial a reestructuraciones de tipo global o que abarcan líneas de trabajo en su dimensión mayor. En consecuencia, son decisiones orgánicas y funcionales que no están referidas a personas determinadas, y menos aún pueden entenderse realizadas con la voluntad de afectar la actividad gremial de las asociaciones que existen dentro de la institución.

III. Situación de los funcionarios mencionados en la queja

- 385.** En lo que respecta al Sr. Fernando Hidalgo Rojas, el Gobierno indica que es funcionario de planta, estamento fiscalizador grado 13, nombrado en calidad de contrata como fiscalizador, grado 11, para cumplir sus funciones en la Inspección Provincial del Trabajo de Linares, en la VII región del Maule, desempeñándose en la actualidad como inspector provincial del trabajo de dicha oficina. Es dirigente de la Asociación de Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo, ostentando en la actualidad el cargo de tesorero de la organización. El Sr. Hidalgo cuenta con 11 años de servicio en la institución. Fue contratado como fiscalizador, grado 16, el 1.º de junio de 2000 por resolución núm. 167, de 25 de mayo del mismo año. Tras diversas contrataciones, incluida su promoción a la calidad de fiscalizador, grado 15, de la planta de la institución por resolución núm. 414 de 27 de julio de 2009, el Sr. Hidalgo Rojas es destinado, mediante resolución exenta núm. 1436, de 29 de marzo de 2007, a la Inspección del Trabajo de Linares en calidad de

inspector provincial luego de terminarse el proceso de selección establecido en la circular núm. 138, de 7 de diciembre de 2006, que fijó las bases para la selección de jefaturas de las oficinas de Calama, Choapa-Illapel, San Antonio, Linares, Molina y Puerto Montt. La referida circular, en su acápite III, *Condiciones de la función a desempeñar*, establecía lo siguiente:

Al cumplir tres años en el cargo, la Directora del Trabajo podrá pronunciarse por la prórroga por tres años o llamar a un nuevo proceso de selección. Para efectos de esta decisión, la Sra. Directora del Trabajo contará con cuatro informes fundados, del(a) Director(a) Regional correspondiente, el Jefe(a) de la División de Inspección, el Jefe(a) de la División de Relaciones Laborales y el Jefe(a) del Departamento Jurídico.

- 386.** Ahora bien, dando aplicación a la facultad de llamar a un nuevo concurso transcurrido el lapso de tres años establecido en el acápite precitado, es que se incluyó a Linares en el llamado a concurso realizado por la Dirección Nacional a través de la circular núm. 102 de fecha 30 de agosto de 2010, para proveer las jefaturas de las siguientes inspecciones: IPT Iquique, ICT Pozo Almonte, IPT Antofagasta, IPT San Felipe, ICT Quilpue, IPT Concepción, IPT Ñuble, IPT Arauco, IPT Punta Arenas, IPT Tierra del Fuego, IPT Valdivia, IPT La Unión, IPT Arica, IPT Santiago Centro, IPT Melipilla, ICT Buin, ICT Santiago Norte e ICT Norte Chacabuco. Sin embargo, se constató que la inclusión de la IPT Linares hacía exigible requisitos especiales a su respecto (cuatro informes), diversos a los requeridos para proveer las jefaturas de las restantes inspecciones del trabajo materia de la referida circular núm. 102. Luego, a fin de uniformar las exigencias establecidas para acceder a las jefaturas previstas en dicho concurso, evitando que las referidas a la de la IPT Linares significaren el cumplimiento de requisitos no previstos para las demás, es que se optó por excluir expresamente a dicha Inspección Provincial del Trabajo del citado proceso de selección mediante la dictación de la circular núm. 112 de 10 de septiembre de 2010, con lo cual en caso alguno se altero la asignación del Sr. Hidalgo Rojas como Inspector Provincial del Trabajo de Linares.
- 387.** Afirma el Gobierno que cabe sostener que de manera alguna la actual administración ha vulnerado ni pretendido vulnerar el fuero del Sr. Fernando Hidalgo Rojas, quien hasta la fecha se encuentra desempeñando sin obstáculos las funciones de Inspector Provincial del Trabajo de Linares, mismas que dice infundadamente tener conculcadas por la autoridad.
- 388.** En cuanto a la Sra. Elena Creus Castro, es actualmente presidenta nacional de la Asociación de Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo, siendo dirigente de la organización desde 1991. Es funcionaria de planta, escalafón profesional grado 7, ingresó a la Dirección del Trabajo el 17 de agosto de 1981 (entre el 1.º de enero de 1985 y el 5 de octubre de 1986 se desempeñó en el Servicio de Seguro Social) y desde el 6 de octubre de 1986 desempeña sus funciones en el Departamento de Inspección, actualmente como asesora jurídica del mismo. En dicho departamento, la Sra. Creus fue Jefa de la Unidad de Control de Multas y de Reconsideraciones hasta el año 2003, para luego tener asignada la función de Jefa de la Unidad de Asesoría Jurídica, la que cumplió hasta marzo del 2011, luego de lo cual pasó a desempeñarse como asesora jurídica, habida consideración de las reestructuraciones al interior de la Dirección del Trabajo y específicamente del citado departamento, que significaron la eliminación de la Unidad de Asesoría Jurídica, según se explicará más adelante. Al respecto cabe señalar que la denominada Unidad de Control de Multas y Reconsideraciones, a la que pertenecía la Sra. Creus según se señaló fue eliminada en virtud de la resolución exenta núm. 1142 de 6 de octubre de 2003, al ser absorbidas sus funciones por una nueva unidad creada en ese acto (Unidad de Atención de Usuarios), lo que dio lugar a que la funcionaria, no obstante su calidad de dirigente a esa fecha, fuera asignada a la Unidad de Asesoría Jurídica, también establecida mediante la resolución ya indicada.

- 389.** En lo que respecta a la eliminación de la Unidad de Asesoría Jurídica, el Gobierno señala que la resolución núm. 1142, de 6 de octubre de 2003, estableció la estructura del Departamento de Inspección (anteriormente denominado Departamento de Fiscalización), fijándose cuatro unidades operativas: Unidad de Asesoría Jurídica; Unidad de Gestión; Unidad de Apoyo y Evaluación de la Fiscalización; y Unidad de Atención de Usuarios. Dicha estructura funcional fue sufriendo variaciones prácticas con el transcurso del tiempo, pasando la Unidad de Gestión a hacerse cargo de las actividades de la Unidad de Apoyo y Evaluación de la Fiscalización, situación que se mantuvo hasta marzo del 2011. También surgieron tareas específicas como las encargadas a lo que se llamó Unidad Inspectiva Programada de Oficio, con asesoría jurídica propia. A la vez, el apoyo técnico en materia jurídica que necesitaba el área inspectiva iba progresivamente obteniéndose del Departamento Jurídico, lo que se acentuó en los últimos cuatro años merced a la voluntad de la autoridad en orden a plasmar un método de acción más transversal en las líneas operativas del servicio (líneas jurídica, inspectiva y de relaciones laborales).
- 390.** En cuanto a la integración de la Unidad de Asesoría Jurídica, debe señalarse que la componían dos funcionarios (abogados) y sus funciones, conforme a la resolución núm. 1142 ya citada eran: asesorar a la jefatura del Departamento, en materias jurídicas de su competencia, especialmente en la propuesta de criterios y orientaciones para cursar autorizaciones y resoluciones; atención del gabinete de la jefatura del Departamento; análisis y difusión de jurisprudencia administrativa en la línea operativa, satisfaciendo consultas y generando requerimientos de nuevas necesidades al Departamento Jurídico; y atención de consultas, reclamos y requerimientos externos formulados al servicio, directamente o por vía gubernamental, mediante la elaboración de las correspondientes propuestas de respuesta.
- 391.** Con la llegada de la nueva administración, se adoptan las medidas destinadas a modernizar y optimizar el funcionamiento de los servicios del trabajo, lo que significó reestructurar nuevamente el Departamento de Inspección, creándose a partir del 8 de marzo de 2011 nuevas unidades y la desaparición de otras, entre ellas la Unidad de Asesoría Jurídica. Al suprimirse la Unidad de Asesoría Jurídica, a la Sra. Creus se le asigna la función de asesora jurídica del Departamento de Inspección, a partir de lo cual le corresponden las siguientes tareas: asesorar en materias jurídicas de su competencia al Jefe y Subjefe del Departamento, además de a las unidades que lo componen, especialmente en la propuesta de criterios y orientaciones para cursar autorizaciones y resoluciones; analizar y difundir la jurisprudencia administrativa, satisfaciendo consultas y generando requerimientos de nuevas necesidades al Departamento Jurídico; efectuar todos los trabajos encomendados, en el ámbito de su competencia jurídica, por el Jefe o Subjefe del Departamento; y asesorar a la jefatura y subjefatura y jefes de unidades del Departamento en la elaboración del contenido jurídico, cuando corresponda, para la atención de consultas, reclamos y requerimientos externos formulados al servicio, directamente o por vía gubernamental.
- 392.** En cuanto a la nueva configuración del Departamento de Inspección, el Gobierno manifiesta que ya se ha señalado suficientemente que las nuevas orientaciones, necesidades y desafíos institucionales exhortaron a la autoridad a diseñar y adoptar reestructuraciones en la Dirección del Trabajo; es así como, ya producida la creación de la Unidad de Atención de Usuarios referida en párrafos anteriores, se procede, a comienzos de marzo de 2011, a establecer y sistematizar una nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección, lo que se materializa en la resolución exenta núm. 176 de la Directora. De la citada resolución fluye que la estructura del Departamento de Inspección queda conformada por un nivel directivo, a cargo de un jefe y un subjefe, y por las cinco unidades siguientes: 1) Unidad de Planes y Programas; 2) Unidad de Administración Informática de Multas; 3) Unidad de Control de Instrucciones y Procedimientos; 4) Unidad de Regulación Normativa y Gestión de Requerimientos; y 5) Unidad de Seguridad y Salud Laboral. Como consta del texto de la propia resolución aludida, con su vigencia quedaron

derogadas las normas internas que, refiriéndose a la conformación del Departamento de Inspección, fueren contrarias a la nueva estructura. En el contexto de las citadas modificaciones debe considerarse la asignación de funciones de la Sra. Creus como Asesora Jurídica del Departamento.

- 393.** Por último, en relación con la restructuración antes señalada, cabe señalar que la Sra. Creus hizo uso de feriado por 25 días hábiles a contar del 31 de enero del presente año, por lo que se reintegró el 7 de marzo de 2011, siendo informada de los planes departamentales por el Subjefe del Departamento de Inspección, Sr. Gabriel Ramírez. Una vez dictada la resolución núm. 176 y a petición de la Sra. Creus, el Jefe del Departamento de Inspección, dio a conocer en detalle a la interesada las funciones que le corresponden de acuerdo a la nueva estructura departamental, las que desde luego, son de la misma naturaleza de aquellas que desempeñara antes de los ya citados cambios.

IV. *Plena vigencia de la libertad sindical de las asociaciones de funcionarios al interior de la Dirección del Trabajo*

- 394.** Afirma el Gobierno que la Dirección del Trabajo ha sido en Chile la institución que con mayor fuerza y decisión ha defendido la libertad sindical en los distintos ámbitos donde ella se ejerce, estableciéndose políticas permanentes y transversales, tanto como productos concretos, cuyo objetivo es resguardar el derecho de los trabajadores a crear organizaciones y a que éstas funcionen con la autonomía que otorga el ordenamiento. Por otro lado, resulta indiscutible el rol que este servicio ha jugado en los últimos veinte años en la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, potenciándose especialmente con la reforma laboral establecida por la ley núm. 19759 y recientemente con la reforma procesal dispuesta en la ley núm. 20087, gracias a las cuales se han dado trascendentales pasos en el reconocimiento eficaz de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo, dentro de los cuales, por cierto, está la libertad sindical.
- 395.** En ese contexto la creación y funcionamiento de organizaciones de funcionarios al interior de la Dirección del Trabajo se produce con total naturalidad, observándose pleno respeto a la autonomía de las dos asociaciones existentes, a saber, la Asociación de Profesionales Universitarios y la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo. Ahora bien, la presente queja podría tener sentido en tanto la actuación de la autoridad implicase la generación de obstáculos a la normal labor gremial de los Sres. Hidalgo y Creus o al funcionamiento de la asociación al interior de la Dirección del Trabajo, sea a nivel central, regional o comunal, sin embargo ello no sucede de modo alguno. Baste al efecto considerar que la Asociación de Funcionarios Universitarios durante el mes de mayo pasado desarrolló su proceso de renovación de directorio sin ningún tipo de inconvenientes ni restricciones, con total libertad y pertinentes facilidades de parte del servicio, proceso en el que participaron ambos funcionarios sin problemas, al punto de obtener la Sra. Creus una votación que le permitió erigirse como presidenta nacional de la organización para el período 2011-2013, mientras que el Sr. Hidalgo obtuvo el cargo de director nacional por igual período.
- 396.** El Gobierno indica que como ocurre con todos los dirigentes de las dos asociaciones que operan dentro de la Dirección del Trabajo, la Sra. Creus, en su calidad de dirigente y funcionaria del nivel central, mantiene absolutamente todas sus libertades, derechos, beneficios y facilidades para desarrollar a cabalidad su rol representativo, situación verificable tanto antes como después de las reestructuraciones experimentadas por el servicio. Es así como goza de los permisos sindicales con manifiesta flexibilidad de sus superiores, mantiene ilimitado acceso personal, documental, telefónico o electrónico con los funcionarios de los diversos estamentos del nivel central y de oficinas regionales, provinciales y comunales, lo mismo respecto de relaciones con otras asociaciones y, por cierto, siempre con llegada a las distintas autoridades de la institución. Por su parte, el

Sr. Hidalgo, funcionario de la región del Maule, tampoco es limitado por la autoridad para el desempeño gremial, aun cuando tiene asignada una jefatura de oficina provincial.

- 397.** Cabe considerar que la red de correos electrónicos de la Dirección del Trabajo se encuentra a disposición de ambas asociaciones y de cada uno de sus dirigentes, quienes tienen libertad de remitir comunicaciones de cualquier naturaleza a las casillas genéricas del servicio, lo que les permite llegar a todos y cada uno de los funcionarios del país, lo que ha quedado de manifiesto en las últimas semanas con declaraciones abiertamente críticas a la autoridad nacional formuladas por ese medio institucional para conocimiento general, así como intercambios de opiniones sobre las reestructuraciones de la Dirección del Trabajo. Misma libertad mantienen incólume para disponer de otros recursos para actividad sindical, por ejemplo: espacios de reunión, teléfonos, diarios murales, links en la intranet DT, etc.
- 398.** La acusación de haberse vulnerado la libertad sindical, carece además de sustento doctrinario. No hay aspecto alguno de la libertad sindical de que gozan la asociación y los dirigentes recurrentes que haya sufrido siquiera una mínima afectación con motivo de las reestructuraciones orgánicas y funcionales que ha dispuesto la Dirección del Trabajo y que ya se han descrito suficientemente en este escrito. No se discute de manera alguna la calidad de dirigentes de los Sres. Hidalgo y Creus, y tampoco se desconoce la vigencia a su respecto del artículo 25 de la ley núm. 19296, sin embargo, corresponde del mismo modo sostener que en la especie no hay limitación al ejercicio de la libertad sindical. Del mismo modo, cabe sostener que bajo ningún respecto existe en la especie una transgresión al Convenio núm. 151 de la OIT.
- 399.** En cuanto a la Ley de Asociaciones de Funcionarios y la jurisprudencia vinculante de la Contraloría General de la República, el Gobierno señala que para el caso de la especie, cuyo régimen jurídico está determinado por disposiciones de derecho administrativo, resulta necesario, además de lo expuesto en párrafos anteriores, considerar el aporte que para la materia ha emanado de la jurisprudencia de la Contraloría General de la República. Cabe considerar que la Dirección del Trabajo, como servicio público que es, se encuentra por mandato legal y constitucional bajo la fiscalización de dicho órgano de control, siendo los dictámenes de éste vinculantes para la administración activa, conforme se desprende de la ley núm. 10336 y de la reiterada jurisprudencia administrativa.
- 400.** La ley núm. 19296, invocada en la queja del caso, prescribe en su artículo 25:

Los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea de la asociación o mediante aplicación de la medida disciplinaria de destitución, ratificada por la Contraloría General de la República. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución de la asociación, cuando ésta derivare de la aplicación de las letras c) y e) del artículo 61, o de las causales previstas en los estatutos, siempre que, en este último caso, las causales importaren culpa o dolo de los directores de las asociaciones. Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito. Igualmente, no serán objeto de calificación anual durante el mismo lapso a que se refieren los incisos anteriores, salvo que expresamente la solicitare el dirigente. Si no la solicitare, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados. Las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente. Igualmente, tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

- 401.** La Contraloría General de la República, armonizando el mandato del artículo 25, inciso 2, recién anotado, con lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 31 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, núm. 18575 (potestad de los jefes de servicio de dirigir, organizar y administrar el correspondiente servicio; controlarlo y velar por el cumplimiento de sus objetivos y responder de su gestión), ha precisado en sus dictámenes núms. 7659, de 2010; 45740, de 2008; 26282, 26948, 60641 y 62877, todos de 2009; y 20111 y 55884, de 2007, que si bien los dirigentes gremiales se encuentran protegidos por el fuero del artículo 25 de la ley núm. 19296, que les asegura el derecho a no ser trasladados de la localidad en que se desempeñan o cambiados de funciones, ello, sin embargo, no puede afectar al ejercicio de las atribuciones que competen a las autoridades del respectivo servicio para disponer la adecuación o reestructuración de las dependencias del mismo cuando las circunstancias así lo exijan, más aún cuando esta reorganización interna encuentra su fundamento en el artículo 5 de la ley núm. 18575, en cuanto éste dispone que las autoridades deberán velar por la eficiencia de los servicios públicos. En otro orden de consideraciones, los dictámenes núms. 7526, de 2006; 38610, de 2005, y 49115, de 2000, del mismo órgano de control, sostienen que el desempeño de un cargo cuya nomenclatura no ha sido contemplada en la ley de plantas de la repartición, cual es el caso de la jefatura de la Sra. Creus, corresponde a una asignación o encomendación de funciones. Y agregan dichos pronunciamientos que el término de una encomendación de funciones que cumplía un dirigente no implica una vulneración al fuero del artículo 25 de la ley núm. 19296, ello porque sólo pone término a una situación circunstancial definida según necesidades institucionales.
- 402.** Se agrega por la Contraloría, que a un dirigente no se le vulnera el fuero del artículo 25 con el término de la encomendación de funciones, toda vez que, según ese precepto, las funciones que los dirigentes tienen derecho a conservar son aquellas que emanan del cargo para el cual han sido nombrados. Añade el Gobierno que la entidad de control a su vez ha señalado que las asignaciones o encomendaciones de labores no son un derecho que se incorpore al patrimonio de los funcionarios a quienes se les asignan determinadas tareas, pues revisten el carácter de una medida de buena administración que la autoridad debe adoptar a fin de que el organismo respectivo pueda atender las necesidades públicas o colectivas de una manera regular, continua y permanente. Por último, respecto del caso del Sr. Hidalgo, lo cierto es que no resulta posible visualizar cómo puede verse afectado el derecho que invoca (no ser trasladado de localidad o de función sin autorización), si, como se ha explicado, la asignación de funciones a su respecto correspondía a la de Jefe de Oficina (Inspector Provincial de Linares), asignación predefinida en la especie como revisable cada tres años y que, en todo caso, mantiene hasta la fecha.

C. Conclusiones del Comité

- 403.** *El Comité observa que en el presente caso la Asociación Nacional de Profesionales Universitarios de la Dirección de Trabajo (APU) y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) alegan que a partir de que asumió el Gobierno el 11 de marzo de 2010 las autoridades de la Dirección de Trabajo procedieron a aplicar políticas que atentan contra los dirigentes de las asociaciones de funcionarios — en particular contra los dirigentes de la APU. Concretamente alegan que: 1) con el propósito de retirar del cargo al Sr. Fernando Hidalgo Rojas, tesorero nacional de la APU, las autoridades de Dirección llamaron a un proceso para llenar el cargo que ocupaba el dirigente tras haber ganado un proceso de selección interno (señalan los querellantes que después de realizar una denuncia pública al respecto, las autoridades finalmente desistieron de dicha decisión); y 2) se removió del cargo a la presidenta de la APU, Sra. Elena Creus Castro, mientras se encontraba haciendo uso de una licencia legal. El Comité observa que por su parte: i) la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno (ANFUSEGG) alega que entre marzo de 2010 y el primer trimestre de 2011 fueron exonerados (despedidos) del Ministerio 178 funcionarios vinculados por medio de*

contratos por su condición de afiliados a la ANFUSEGG y por participar en actividades normales del gremio (según el querellante la Tercera Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia validó los despidos); y ii) la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA) alega también que entre marzo de 2010 y el primer trimestre de 2011 fueron exonerados (despedidos) 800 funcionarios vinculados por medio de contratos (algunos de ellos con más 30 años de servicios) por su condición de afiliados a la organización sindical (según el querellante, la Contraloría General de la República y la Corte Suprema de Justicia validaron los despidos).

- 404.** En lo que respecta a los alegatos de la APU y de la ANEF, el Comité toma nota de que de manera general el Gobierno manifiesta que: 1) en el año 2010 con la asunción del nuevo Gobierno se dio lugar al natural cambio de administración en las instituciones públicas, entre las cuales se encuentra la Dirección del Trabajo, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones se insertan en un ámbito particularmente complejo y cambiante; 2) en ese contexto, ha resultado ineludible adoptar diversas y progresivas medidas destinadas a adecuar la institución a fin de enfrentar satisfactoriamente los requerimientos internos y externos y cumplir con las tareas de bien común que le han sido encomendadas; 3) la Dirección del Trabajo luego de los análisis y evaluaciones pertinentes dispuso cambios, ajustes y sistematizaciones, no sólo a nivel de sus órganos regionales y locales, sino además en las estructuras departamentales del nivel central (se nombraron nuevas jefaturas); y 4) resulta evidente que la serie de ajustes que se han practicado en la Dirección del Trabajo y que motivan el reclamo de los querellantes responden tanto a nivel central como regional y provincial, a reestructuraciones de tipo global o que abarcan líneas de trabajo en su dimensión mayor; en consecuencia, son decisiones orgánicas y funcionales que no están referidas a personas determinadas y menos aún pueden entenderse realizadas con la voluntad de afectar la actividad gremial de las asociaciones que existen dentro de la institución.
- 405.** En lo que respecta al alegato según el cual se llamó a un concurso para retirar del cargo al dirigente sindical, Sr. Fernando Hidalgo Rojas (decisión que finalmente fue dejada de lado), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) el Sr. Hidalgo cuenta con once años de servicio en la institución y que fue destinado por resolución núm. 1436 de 29 de marzo de 2007 a la Inspección del Trabajo de Linares en la calidad de Inspector Provincial luego de terminarse el proceso de selección establecido en la circular núm. 138 de 7 de diciembre de 2006 que fijó las bases para la selección de jefaturas de las oficinas de Calama, Choapa Illapel, San Antonio, Linares, Molina y Puerto Montt; 2) la referida circular, en su acápite III establece que «al cumplir tres años en el cargo, la Directora del Trabajo podrá pronunciarse por la prórroga por tres años o llamar a un nuevo proceso de selección. Para efectos de esta decisión, la Sra. Directora del Trabajo contará con cuatro informes fundados, del Director Regional correspondiente, el Jefe de la División de Inspección, el Jefe de la División de Relaciones Laborales y el Jefe del Departamento Jurídico; 3) dando aplicación a la facultad de llamar a un nuevo concurso transcurrido el lapso de tres años establecido en el acápite citado, se incluyó la localidad de Linares en el llamado a concurso realizado por la Dirección Nacional, pero sin embargo se constató que esta inclusión hacía exigible requisitos especiales a su respecto (cuatro informes) diferentes a los requeridos para proveer las jefaturas de las restantes inspecciones del trabajo; 4) a fin de uniformar las exigencias establecidas para acceder a las jefaturas previstas, se optó por excluir expresamente la de la localidad de Linares, por lo que en caso alguno se alteró la asignación del Sr. Hidalgo Rojas; y 5) de manera alguna la actual administración ha vulnerado ni ha pretendido vulnerar el fuero sindical del dirigente en cuestión. A este respecto, teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.

- 406.** *En cuanto al alegato según el cual se habría removido del cargo a la presidenta de la APU, Sra. Elena Creus Castro, mientras se encontraba haciendo uso de una licencia legal, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: 1) la Sra. Creus es funcionaria de planta y desde el 6 de octubre de 1986 desempeña sus funciones en el Departamento de Inspección, actualmente como asesora jurídica del mismo; 2) fue Jefa de la Unidad de Control de Multas y de Reconsideraciones hasta 2003, y luego se le asignó la función de jefa de la Unidad de Asesoría Jurídica, tarea que cumplió hasta marzo de 2011 luego de lo cual pasó a desempeñarse como asesora jurídica, habida consideración de las reestructuraciones al interior de la Dirección del Trabajo, que significaron la eliminación de la Unidad de Asesoría Jurídica; 3) la denominada Unidad de Control de Multa y Reconsideraciones a la que pertenecía la Sra. Creus fue eliminada en virtud de la resolución núm. 1142 de 6 de octubre de 2003 al ser absorbidas sus funciones por una nueva Unidad creada en ese acto, lo que dio lugar a que la funcionaria no obstante su calidad de dirigente fuera asignada a la Unidad de Asesoría Jurídica; y 4) al suprimirse la Asesoría Jurídica a la Sra. Creus se le asignó la función de asesora jurídica del Departamento de Inspección y las funciones que le corresponden son de la misma naturaleza de aquellas que desempeñara antes de los cambios. A este respecto, teniendo en cuenta las informaciones comunicadas por el Gobierno y en particular que la dirigente sindical en cuestión continúa llevando a cabo las mismas funciones que las que realizaba antes de la reestructuración, que no le impiden ejercer sus actividades sindicales, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*
- 407.** *Por último, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones en relación con los alegatos presentados por la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno (ANFUSEGG) (el despido del Ministerio Secretaría General del Gobierno de 178 funcionarios vinculados por medio de contratos por su condición de afiliados a la ANFUSEGG y por participar en actividades normales del gremio) y por la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA) (el despido de 800 funcionarios vinculados por medio de contratos (algunos de ellos con más 30 años de servicios) por su condición de afiliados a la organización sindical. En estas condiciones, el Comité urge al Gobierno a que envíe sin demora sus observaciones al respecto.*

Recomendación del Comité

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

El Comité urge al Gobierno a que envíe sin demora sus observaciones en relación con los alegatos presentados por la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno (ANFUSEGG) (el despido del Ministerio Secretaría General del Gobierno de 178 funcionarios vinculados por medio de contratos por su condición de afiliados a la ANFUSEGG y por participar en actividades normales del gremio) y por la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA) (el despido de 800 funcionarios vinculados por medio de contratos (algunos de ellos con más 30 años de servicios) por su condición de afiliados a la organización sindical.

CASO NÚM. 2852

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

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por

- **el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia (SINTRATEXTIL – Seccional Medellín)**
- **la Asociación de Trabajadores de la empresa Leonisa S.A. (ASOTRALEONISA) y**
- **la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que en el marco de una persecución sindical en la empresa Leonisa S.A., se obstruye y dificulta la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, se viola la convención colectiva vigente (se niega a los afiliados el derecho a los préstamos de vivienda y la indemnización por despido sin justa causa) y desde 2002, no se ha podido firmar una nueva convención colectiva

- 409.** La presente queja figura en una comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia (SINTRATEXTIL – Seccional Medellín), la Asociación de Trabajadores de la empresa Leonisa S.A. (ASOTRALEONISA) y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) de fecha 24 de marzo de 2011. Las organizaciones querellantes enviaron informaciones complementarias por comunicaciones de 20 de junio y 30 de septiembre de 2011.
- 410.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 11 de octubre de 2011 y 24 de septiembre de 2012.
- 411.** 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

- 412.** En sus comunicaciones de 24 de marzo, 20 de junio y 30 de septiembre de 2011, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia (SINTRATEXTIL – Seccional Medellín) organización de carácter nacional, la Asociación de Trabajadores de la empresa Leonisa S.A. (ASOTRALEONISA) y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) manifiestan que en la empresa Leonisa S.A. ha existido un sindicato durante 52 años, denominado en un principio SINTRALEONISA. Hoy, existen dos sindicatos, uno de industria, llamado SINTRATEXTIL – Seccional Medellín y, otro de base, llamado ASOTRALEONISA. Desde 1958 cuando fue fundado y hasta 1990, se respetó por parte de la empresa Leonisa S.A. los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, firmándose una convención colectiva de trabajo, aplicada a todos los trabajadores (tanto a los sindicalizados como a los no sindicalizados). Estas negociaciones se acordaban y se

firmaban en las etapas de arreglo directo como lo ordena la ley. Es decir, nunca se fue a la huelga, ni a un tribunal de arbitramento. Desde el 15 de junio de 1992, la empresa recoge todos los beneficios legales y extralegales de la convención colectiva y la impone a los trabajadores como pacto colectivo. Desde ese año, la empresa ofreció dádivas en dinero a los trabajadores por la firma del pacto colectivo.

- 413.** Señalan los querellantes que en el año 1995 interpusieron una tutela, solicitando protección a los derechos fundamentales de libre asociación, contratación colectiva y derecho a la igualdad. El 2 de agosto de 1995, la Corte Constitucional falla a favor de la organización sindical, con la sentencia núm. SU-342/95, donde resuelve: «Primero. ... conceder la tutela de los derechos de la igualdad a la asociación sindical y a la negociación colectiva que les fueron vulnerados a los peticionarios, al sindicato, a los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores no sindicalizados que se benefician de la convención colectiva de trabajo. Tercero. Ordénese a la empresa que en lo sucesivo, y al celebrar pactos colectivos y convenciones colectivas, que regulen las condiciones laborales, tanto para los trabajadores no sindicalizados firmantes de dichos pactos, como para los trabajadores sindicalizados, se abstenga de fijar condiciones de trabajo en los referidos pactos que impliquen discriminación contra los trabajadores sindicalizados y que conduzcan a la violación no sólo del derecho a la igualdad sino de la asociación sindical y de la negociación colectiva.» Según los querellantes, la empresa en la práctica, continúa violando estos derechos ya que no reconoce derechos protegidos y convencionales.
- 414.** Los querellantes afirman que desde el año 1992 hasta el 2000, se actualizó la convención colectiva en relación a los beneficios económicos dados en el pacto colectivo. Y desde el año 2002 no se ha firmado un nuevo acuerdo convencional. Informan que la empresa tiene 1 150 trabajadores contratados directamente con ella; tiene con las empresas sucursales, un promedio de 2 000 trabajadores de los cuales el 80 por ciento son contratados por contrato sindical; le confeccionan más de 200 talleres (microempresas) y que estos trabajadores laboran a destajo sin vínculo laboral; en ventas por catálogo tiene a nivel nacional más de 100 000 trabajadoras sin ninguna prestación ni vínculo laboral; ejerce todas las formas de contratación tercerizadas, otorgadas por la legislación laboral colombiana, y tiene cuatro cooperativas, las cuales tienen contratados más de 3 000 trabajadores.
- 415.** Las organizaciones querellantes señalan que entre los dos sindicatos en la empresa, sólo afilian a 140 socios.
- 416.** En octubre de 2006, se inicia la contratación laboral por medio del contrato sindical con el sindicato llamado SINTRACONTEXA. Hoy tiene, mediante esta forma de tercerización, más de 1 400 trabajadores.
- 417.** Concretamente alegan los querellantes que la empresa viene ejerciendo violaciones sistemáticas a los derechos laborales de sus trabajadores, tratando de polarizar a los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados con las siguientes conductas repudiables:
- represión, persecución sindical y discriminación a los socios de las organizaciones sindicales, en: a) violación al derecho fundamental de libre asociación. Se obstruye y dificulta la afiliación de los trabajadores, por medio de promesas, dádivas, y condicionando el puesto de trabajo. Se niegan beneficios a los que se atreven a ejercer el derecho de afiliación sindical, y b) se viola el derecho fundamental de la contratación colectiva (se niega a negociar con las organizaciones sindicales sus pliegos de peticiones legales);
 - violación de la convención colectiva materializada en: a) la apropiación indebida por parte de la empresa de la indemnización a la que tienen derecho los trabajadores

afiliados por convención colectiva cuando son despedidos sin justa causa, y b) negación a los trabajadores socios de las organizaciones sindicales al derecho de préstamos de vivienda.

(Los querellantes se refieren también a otras cuestiones no vinculadas con violaciones de derechos sindicales.)

- 418.** Según los querellantes, la única forma de protección de que disponen es mediante la presentación de pliegos de peticiones para generar un conflicto económico y así, obtener el fuero circunstancial, que impide el despido sin justa causa.

B. Respuesta del Gobierno

- 419.** En su comunicación de fecha 11 de octubre de 2011, el Gobierno informa que mediante escrito radicado con el núm. 1620, de 19 de febrero de 2010, la organización sindical ASOTRALEONISA solicita al Ministerio que investigue a la empresa Leonisa S.A. por la negativa a iniciar conversaciones atinentes al pliego de peticiones presentado por el mencionado sindicato. Concluida la respectiva investigación, se profiere la resolución núm. 0386, de 30 de agosto de 2010, sancionando a la empresa con 5 150 000 pesos. Interpuestos los recursos de ley, la sanción fue confirmada en ambas instancias. Añade el Gobierno que por escrito radicado con el núm. 2078, de 3 de marzo de 2010, SINTRATEXIL solicita se investigue a la empresa Leonisa S.A. por presunta persecución sindical. Concluye la investigación mediante la resolución núm. 2056, de 9 de diciembre de 2010, declarando la falta de competencia de esta entidad para resolver el caso puesto a su consideración. Interpuestos los recursos de vía gubernativa, son rechazados por no cumplir los requisitos del artículo 52 del Código Contencioso Administrativo.
- 420.** Informa el Gobierno que el 5 de agosto de 2011, se suscribió acta de ratificación y aclaración de petición, en seguimiento a la citación que realizó el Ministerio por la denuncia presentada conjuntamente por SINTRATEXIL Seccional – Medellín y por ASOTRALEONISA ante la OIT. En la mencionada acta, los representantes de las mencionadas organizaciones sindicales solicitaron al Ministerio que la denuncia presentada fuera asumida por la Delegada para los Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social de la Procuraduría General de la Nación, ya que el Ministerio realizó investigaciones administrativas laborales y remitió a la justicia laboral ordinaria por competencia, al no poder dirimir cuestiones que competen a los jueces laborales. El Ministerio, mediante oficio núm. 14305-007602, remitió el 17 de agosto de 2011 a la Procuradora Delegada para los Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, la citada acta y los documentos contentivos de la denuncia presentada por las organizaciones sindicales. En la actualidad se espera pronunciamiento de la Procuraduría General de la Nación.
- 421.** El Gobierno señala que en cumplimiento al artículo 19 de la ley núm. 584 de 2000, mediante resolución núm. 0001070 de 2011, el Ministerio ordena la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio en la empresa Leonisa S.A. La empresa Leonisa S.A. presentó recurso de reposición y solicitó revocar la mencionada resolución; esto fue resuelto por resolución núm. 00003177, de 29 de julio de 2011, confirmando la decisión y agotando la vía gubernativa.
- 422.** El Gobierno informa que en relación con el presente caso se han iniciado las acciones judiciales siguientes: Acción de tutela, invocándose que se niega el amparo del derecho constitucional a la libre asociación (Juzgado Segundo Penal Municipal de 23 de noviembre de 2007); y el Juzgado Once Penal del Circuito, el 8 de febrero de 2008 confirma la decisión.

423. Por último, el Gobierno indica que en el presente caso se han llevado a cabo actuaciones administrativas laborales y procesos judiciales que la autoridad administrativa acata en ejercicio de la separación de los poderes públicos. Asimismo, se espera el pronunciamiento de la Procuraduría General de la Nación.
424. En su comunicación de 24 de septiembre de 2012, el Gobierno informa que en relación con este caso se realizó una reunión en la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos (CETCOIT) y que pese a los esfuerzos las partes no llegaron a un acuerdo, pero manifestaron su voluntad de diálogo. El Gobierno envía también una comunicación de la empresa Leonisa S.A., en la que se indica que viene cumpliendo con la entrega a la organización querellante ASOTRALEONISA del dinero descontado a los trabajadores afiliados a ese sindicato por cotizaciones sindicales (la cuestión relativa a la retención de las cotizaciones sindicales no ha sido alegada en este caso).

C. Conclusiones del Comité

425. *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan que en el marco de actividades antisindicales en la empresa Leonisa S.A., se obstruye y dificulta la afiliación de los trabajadores a los sindicatos, se viola la convención colectiva vigente (se niega a los afiliados el derecho a los préstamos de vivienda y la indemnización por despido sin justa causa) y desde 2002 no se ha podido firmar una nueva convención colectiva.*
426. *En cuanto a los alegatos relativos a actividades sindicales en la empresa, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) el 3 de marzo de 2010, SINTRATEXTIL solicitó que se investigue a la empresa por supuesta persecución sindical; 2) se realizó una investigación que concluyó mediante resolución núm. 2056 de 9 de diciembre de 2010 en la que se declaró la falta de competencia de la autoridad administrativa para resolver el caso puesto a su consideración; 3) el 5 de agosto de 2011 se suscribió un acta de ratificación y aclaración de petición en la que las organizaciones sindicales SINTRATEXTIL – Seccional Medellín y ASOTRALEONISA solicitaron al Ministerio que la denuncia presentada fuera asumida por la delegada para los asuntos del trabajo y la seguridad social de la Procuraduría General de la Nación ya que el Ministerio realizó investigaciones administrativas laborales y remitió a la justicia laboral ordinaria, al no poder dirimir cuestiones que competen a los jueces laborales; y 4) el Ministerio remitió a la Procuradora Delegada para los Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, el 17 de agosto de 2011, el acta mencionada y los documentos de la denuncia presentada por las organizaciones sindicales y, en la actualidad, se está a la espera de un pronunciamiento de la Procuraduría General de la Nación. A este respecto, el Comité espera que la Procuraduría General de la Nación se pronuncie en un futuro próximo en relación con los alegatos sobre persecución antisindical y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
427. *En cuanto al alegato, según el cual, desde 2002 no se ha podido firmar una nueva convención colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: 1) mediante escrito radicado el 19 de febrero de 2010 la organización sindical ASOTRALEONISA solicitó ante el Ministerio que se investigue a la empresa por la negativa a iniciar conversaciones atinentes al pliego de peticiones presentado por el sindicato; 2) concluida la respectiva investigación se dictó la resolución núm. 0386, de 30 de agosto de 2010, sancionando a la empresa con 5 150 000 pesos; 3) se interpusieron los recursos de ley y la sanción fue confirmada en ambas instancias; 4) en cumplimiento del artículo 19 de la ley núm. 584, el Ministerio ordenó por resolución núm. 0001070, de 2011, la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio en la empresa; y 5) la empresa presentó un recurso contra esa resolución que fue rechazado, confirmando la decisión y agotando la vía gubernativa. A este respecto, el Comité, al tiempo que toma nota de las medidas*

adoptadas por el Gobierno en relación con las dificultades para que las partes puedan concluir una convención colectiva, espera firmemente que el tribunal de arbitramento convocado por la autoridad administrativa llevará a cabo sus tareas rápidamente y dicte un laudo arbitral que permita superar el conflicto.

- 428.** *Por último, en lo que respecta al alegato según el cual la empresa viola la convención colectiva vigente (se niega a los afiliados el derecho a los préstamos de vivienda y la indemnización por despido sin justa causa), el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que se realice una investigación al respecto y que en caso de que se constate la veracidad de los alegatos, se garantice la aplicación de la convención colectiva y se impongan las sanciones previstas en la legislación.*

Recomendaciones del Comité

- 429.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que se aprueben las recomendaciones siguientes:*

- a) en cuanto a los alegatos relativos a actividades sindicales en la empresa Leonisa S.A., el Comité espera que la Procuraduría General de la Nación se pronuncie en un futuro próximo y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- b) en cuanto al alegato según el cual desde 2002 no se ha podido firmar una nueva convención colectiva en la empresa mencionada, el Comité espera firmemente que el tribunal de arbitramento convocado por la autoridad administrativa llevará a cabo sus tareas rápidamente y dicte un laudo arbitral que permita superar el conflicto; y*
- c) en lo que respecta al alegato según el cual la empresa viola la convención colectiva vigente (se niega a los afiliados el derecho a los préstamos de vivienda y la indemnización por despido sin justa causa), el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que se realice una investigación al respecto y que en caso de que se constate la veracidad de los alegatos, se garantice la ampliación de la convención colectiva y se impongan las sanciones previstas en la legislación.*

CASO NÚM. 2829

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

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por

- la Confederación de Sindicatos de la República de Corea (KCTU) y**
- el Sindicato de Trabajadores de los Servicios Públicos y el Transporte de la República de Corea (KPTU)**

***Alegatos: las organizaciones querellantes
alegan actos de represión antisindical y de
violación de los derechos de negociación***

colectiva en varias instituciones y empresas públicas; la emisión por parte del Gobierno de una serie de directrices destinadas a obstaculizar de manera general las actividades sindicales; la denegación del reconocimiento de los conductores de camiones de carga como trabajadores, y la amenaza de anular el registro del Sindicato de Trabajadores del Transporte de la República de Corea (KTWU)

- 430.** La queja figura en comunicaciones de la Confederación de Sindicatos de la República de Corea (KCTU) y del Sindicato de Trabajadores de los Servicios Públicos y el Transporte de la República de Corea (KPTU) recibidas el 10 de enero y el 10 de marzo de 2011.
- 431.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 28 de octubre de 2011.
- 432.** La República de Corea no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como tampoco el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 433.** En comunicaciones recibidas el 10 de enero y el 10 de marzo de 2011, las organizaciones querellantes alegan actos de represión antisindical y de violación de los derechos de negociación colectiva en varias instituciones públicas y empresas; la emisión por parte del Gobierno de una serie de directrices destinadas a obstaculizar de manera general las actividades sindicales; la denegación del reconocimiento de los conductores de camiones de carga como trabajadores, y la amenaza de anular el registro del Sindicato de Trabajadores del Transporte de la República de Corea (KTWU).
- 434.** En opinión de las organizaciones querellantes, desde la asunción del nuevo Gobierno en 2008, en Corea del Sur, la libertad sindical de los trabajadores, componente inalienable de los derechos humanos fundamentales, ha sido objeto de graves violaciones. Se deniega en particular a los trabajadores del sector público sus derechos laborales básicos como el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de acción colectiva. El Gobierno de la República de Corea ha emitido una serie de directrices destinadas a obstaculizar de manera general las actividades sindicales. Por otra parte, el proyecto denominado «Promoción de las instituciones públicas» ha provocado tensiones en las relaciones laborales y, en caso de resistirse, los trabajadores del sector público se exponen a una represión draconiana. Las organizaciones querellantes resumen las infracciones cometidas como se expone a continuación.
- 435.** En julio de 2008, la sección de los trabajadores ferroviarios (Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de la República de Corea (KRWU)) del KTWU, sindicato del sector afiliado al KPTU, inició negociaciones colectivas. Su empleador, la Empresa de Ferrocarriles de la República de Corea (KORAIL), presentó una propuesta de convenio colectivo, según la cual alrededor de 120 cláusulas de un total de 170 disposiciones del convenio colectivo anterior podían ocasionar el deterioro de las condiciones de trabajo. Los términos propuestos tenían por objeto la eliminación de las garantías del buen desarrollo de las actividades sindicales, lo que obligaba al sindicato a aceptar reducciones de personal, así como de la licencia remunerada, y la modificación de los métodos de trabajo. El KRWU, en un intento de hallar un compromiso con la dirección a través del diálogo, hizo una concesión y aceptó la mayor parte de las condiciones propuestas por la dirección. Sin

embargo, el 24 de noviembre de 2009, KORAIL notificó al sindicato la terminación del convenio colectivo. Dos días más tarde, el KRWU fue a la huelga. Ahora bien, existen pruebas de que la terminación unilateral del convenio colectivo por parte de la dirección tenía el propósito de provocar a la organización sindical y llevarla a organizar huelgas. En efecto, un documento interno de la empresa que se hizo público dice claramente: «[la dirección] incitará al sindicato a organizar una huelga, presionándolo con la terminación del contrato colectivo». Por otra parte, según el documento, la dirección tenía la intención de obligar a los afiliados sindicales a renunciar a su afiliación sindical. El plan era que si el Gobierno declaraba que la huelga provocada era ilegal, la dirección debilitaría al sindicato con sanciones disciplinarias masivas, el despido de sindicalistas, y presionando a los afiliados para que se retirasen del sindicato. El complot sigue en pie. En 2009, el KRWU realizó una huelga en la que observó las reglamentaciones y los procedimientos legales vigentes. En esa oportunidad, el sindicato mantuvo los servicios esenciales, como lo exige la ley, a pesar de que consideraba que dicha regulación limitaba gravemente su derecho a la acción colectiva. Sin embargo, la administración sostuvo que la huelga era ilegal aduciendo «obstrucción de las actividades de la empresa». El Gobierno argumentó que la huelga tenía el propósito de oponerse a las políticas del Gobierno, lo que según las leyes laborales pertinentes no era materia de negociación entre la dirección y los trabajadores. En este caso, las políticas gubernamentales se referían al Plan de promoción de las instituciones públicas. El sindicato emprendió la huelga a fin de hacer frente a la degradación previsible de las condiciones de trabajo. Sin embargo, el Gobierno argumenta que tales actividades constituyen una obstrucción a la política del Gobierno, la que está más allá de la autoridad de los empleadores considerados individualmente. Esto significa que todas las acciones colectivas emprendidas contra las instituciones públicas que están sujetas a las directrices y las políticas del Gobierno serán declaradas ilegales. Durante la huelga, se emitieron órdenes de detención contra 15 dirigentes de los principales sindicatos, y la oficina del sindicato fue allanada por la policía en el marco de la investigación. Posteriormente, 169 dirigentes sindicales fueron despedidos, y más de 12 000 afiliados del sindicato que habían participado en la huelga fueron objeto de sanciones disciplinarias.

- 436.** En el caso de la sección sindical de la Empresa de Gas perteneciente al Sindicato de Trabajadores de los Servicios Públicos y Sociales de la República de Corea (KPSU), afiliado al KPTU, se anuló un convenio colectivo concertado por la dirección y el sindicato a raíz de la intervención injusta del Gobierno. Además, la dirección ofreció condiciones de convenio colectivo deficientes que correspondían al Plan de promoción de las instituciones públicas y, después de una serie de rondas de negociación, el sindicato hizo una concesión a fin de evitar el empeoramiento de las relaciones entre la dirección y los trabajadores. Evidentemente, las condiciones perniciosas habían sido propuestas a pedido del Gobierno, como se indicaba en la oferta de la dirección. Finalmente, el 31 de marzo de 2010, las dos partes llegaron a la conclusión de un nuevo convenio colectivo, el cual debía entrar en vigor a partir del 30 de abril. Sin embargo, la dirección se negó a ejecutar el acuerdo, porque el Gobierno se opuso firmemente y exigió que la dirección redujera aún más las condiciones del convenio colectivo. El sindicato presentó una demanda para verificar la validez del nuevo convenio colectivo y obtener un «mandamiento judicial contra la obstrucción de las actividades sindicales». Un tribunal falló a favor de la validez del convenio colectivo. La dirección de la Empresa de Gas de la República de Corea (KOGAS) había reprimido al Sindicato, de conformidad con la política general del Gobierno contraria a los sindicatos de las instituciones públicas, cuando dicha empresa y el sindicato negociaron el convenio colectivo. En noviembre de 2009, el sindicato se declaró en huelga con el fin de ejercer presión para lograr la conclusión de un convenio colectivo mediante una negociación autónoma entre los trabajadores y la dirección. Sin embargo, el Gobierno y la dirección acusaron a diez dirigentes sindicales de obstrucción de las actividades de la empresa tal como se define en la Ley Penal, y un fiscal pidió penas de prisión de hasta 12 meses contra los sindicalistas.

437. En el caso de la sección sindical de las pensiones de solidaridad social del KPSU, de manera análoga, la dirección reprimió al personal de conformidad con las instrucciones del Gobierno relativas al «Plan de promoción» de las instituciones públicas y sus relaciones laborales. La dirección también propuso la revisión del convenio colectivo en perjuicio de los trabajadores, lo que por regla general tiene el efecto de reducir las actividades sindicales. Parecía difícil que las dos partes llegaran a un acuerdo. Sin embargo, los representantes de los trabajadores de ambas partes, que tenían la plena responsabilidad de la negociación, concluyeron un acuerdo provisional el 23 de diciembre de 2009. No obstante, la dirección lo anuló y propuso en cambio revisiones adicionales aún más perjudiciales. La dirección se propuso impulsar la aplicación de un sistema de salario anual, con el pretexto de seguir las instrucciones del Gobierno y las evaluaciones de la eficiencia del desempeño. El sindicato se opuso al nuevo régimen de remuneración, y la dirección respondió poniendo fin al convenio colectivo en marzo de 2010. A pesar de la oposición del sindicato al sistema de salario anual y a otros intentos de deteriorar las condiciones de trabajo, así como de obstaculizar las actividades sindicales, la dirección se limitaba a exigir que el sindicato aceptara las nuevas propuestas, insistiendo en que eran coherentes con las instrucciones del Gobierno. El sindicato no pudo sino protestar contra las nuevas disposiciones propuestas, pero cuando, en julio de 2010, emprendió una acción colectiva la dirección de la empresa y el Gobierno presentaron cargos en su contra, al igual que en los casos anteriores. Seis dirigentes sindicales independientes fueron acusados de obstrucción de las actividades de la empresa en virtud de la Ley Penal. La dirección se negó a participar en cualquier otra negociación y se limita a esperar que el sindicato ceda, ya que no hay ningún convenio colectivo en vigor.

438. En el caso de la sección sindical del Instituto del Trabajo perteneciente al Sindicato de Investigadores y Profesionales del Sector Público de la República de Corea (KUPRP), la administración notificó al sindicato la cancelación del convenio colectivo en febrero de 2009. Como era de esperar, esto formaba parte de la destrucción de las relaciones laborales y del vaciamiento de los sindicatos que se llevan a cabo en nombre de la política del Gobierno de promoción de las instituciones públicas. El Gobierno analizó los convenios colectivos concertados en las instituciones públicas, incluidas las instituciones de investigación creadas por el Gobierno, y propuso un «plan de mejora». De acuerdo con este plan, la variedad de las actividades sindicales, el nivel de la afiliación sindical y la amplitud de la autoridad del sindicato debían mejorarse de manera «racional» de acuerdo con las instrucciones del Gobierno. En el momento en que el Gobierno realizó su análisis, soplab el viento de la cancelación de los convenios colectivos, lo que ocurrió en el Instituto del Trabajo y otras instituciones públicas. Se trataba de medidas destinadas a «mejorar los acuerdos de negociación colectiva irracionales». Después de la terminación del convenio colectivo, la sección sindical del Instituto del Trabajo inició una huelga. Al final de una huelga de 85 días, el director del Instituto renunció y los trabajadores volvieron a sus puestos. Sin embargo, no se reanudaron negociaciones reales entre los trabajadores y la dirección. En cambio, la administración presionó al sindicato exigiendo que la dirigencia renunciara, y que el sindicato se desafiliera de la KCTU y diera su acuerdo a un convenio colectivo que se ajustara a las normas del Gobierno. Además, después de la renuncia del director, el Gobierno, que hasta ese momento había sido el principal cliente de este Instituto apoyado por el Gobierno y cuya tarea consistía en llevar a cabo investigaciones relacionadas con la política laboral del Gobierno, anuló por completo los pedidos de proyectos de investigación. Esto no es más que un acto descarado de venganza, que ha causado problemas financieros al Instituto. En mayo de 2010, se redujeron en un 30 por ciento los salarios de todo el personal. La represión de los trabajadores y el control del sindicato llevados a cabo por el Gobierno en este Instituto de investigación estatal son actos, en opinión de las organizaciones querellantes, nada menos que inconstitucionales.

- 439.** En la sección sindical del Instituto de Tecnologías de la Construcción, otra sección del KUPRP, la dirección tomó sanciones disciplinarias contra un trabajador que, en diciembre de 2008, hizo una declaración de conciencia contra la política del Gobierno. Cuando el sindicato protestó contra estas medidas, la dirección respondió con represalias. Las organizaciones querellantes afirman que estas medidas ilustran el objetivo de la «promoción de las empresas públicas». En diciembre de 2009, el sindicato recibió la notificación de la anulación unilateral del convenio colectivo y fue objeto de una represión abierta por parte de la dirección. En un comienzo, el Gobierno y la dirección habían prometido que no sancionarían al investigador que había hecho una declaración de conciencia. Sin embargo, después de que la cuestión hubiese pasado al olvido, volvieron sobre la promesa y tomaron sanciones disciplinarias. El sindicato respondió con una protesta enérgica contra las medidas. Finalmente, el investigador que había hecho la declaración de conciencia, un miembro del sindicato, fue suspendido por tres meses y el presidente del sindicato fue despedido. El vicepresidente del sindicato fue trasladado a un sitio experimental muy alejado de Seúl, y cuando éste presentó una demanda judicial para que se suspendiera esa transferencia injusta, también fue despedido. Estas medidas represivas tomadas contra el sindicato eran claramente medidas de represalia. Lo demuestra el hecho de que la dirección también cuestionó una declaración formulada por el sindicato en abril de 2009 en la que expresaba preocupación, pues sospechaba que el director del Instituto había plagiado su tesis de doctorado. En respuesta, la dirección adoptó la actitud extremista de intentar aniquilar al sindicato. Después de escasos seis meses, el sindicato, que solía tener 400 afiliados y una tasa de sindicación de 90 por ciento, se redujo a sólo 70 afiliados (17 por ciento) debido a la presión ejercida por la dirección. La dirección declaró que no ascendería a un sólo miembro del sindicato y que sancionaría a todos sus afiliados; exigió además que se desafilieran del sindicato.
- 440.** El Sindicato del Sector de Generación de Energía de la República de Corea (KPPIU), un sindicato afiliado a la KPTU, se enfrentó a un proceso típico de represión de los sindicatos de las instituciones públicas: una propuesta de convenio colectivo a la baja por parte de la dirección, la terminación unilateral de los convenios colectivos, y acusaciones contra dirigentes sindicales por convocar una huelga. Todas estas medidas estaban en conformidad con la política del Gobierno relacionada con el Plan de promoción de las instituciones públicas. El KPPIU y la dirección de las empresas de generación de energía entablaron negociaciones colectivas en julio de 2008. Las dos partes se pusieron de acuerdo sobre 144 puntos y sólo quedaban cinco disposiciones por acordar. El 4 de noviembre de 2009, un día después de que tuviera lugar la decimotercera reunión de negociación relativa al convenio colectivo, la dirección notificó unilateralmente al KPPIU la anulación del convenio colectivo. Además, en abril de 2010, la dirección cerró las oficinas del KPPIU y de sus cinco filiales. En mayo, la dirección bloqueó las cuotas sindicales y dejó de pagar los gastos de oficina, los gastos de comunicación y las facturas de electricidad de la organización sindical y, por lo tanto, cerró los canales de comunicación con el KPPIU. El KPPIU hizo concesiones en cuanto a los cinco puntos pendientes y exigió que la dirección cancelara la notificación de rescisión del contrato colectivo o prorrogara del convenio colectivo vigente, pero la dirección se negó a hacerlo.
- 441.** Las organizaciones querellantes concluyen que el Gobierno y la dirección de las instituciones públicas han intentado purgar los sindicatos y han puesto en peligro las relaciones laborales. El Gobierno exigió que los directores de las instituciones públicas «aplicaran los principios con rigor y no hicieran concesiones respecto de los derechos del personal y de la dirección», ordenando a los directivos de las empresas de generación de energía que aplicaran estrictamente las instrucciones emitidas por el Gobierno con el pretexto del Plan de promoción de las instituciones públicas. El hecho de que las instituciones consideradas reciban instrucciones específicas para la negociación determina que hay injerencia en sus relaciones laborales.

442. Las organizaciones querellantes consideran que los casos mencionados demuestran que los derechos laborales básicos de los trabajadores de las instituciones públicas han sido gravemente vulnerados. El requisito de asegurar los servicios esenciales durante la huelga deniega efectivamente a los trabajadores de las instituciones públicas el derecho a la acción colectiva. En 2008, la KCTU y el KPTU presentaron a la OIT una queja relativa a esta cuestión. Por otra parte, en las instituciones públicas el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva también es gravemente vulnerado en la medida en que la autonomía de las negociaciones entre los trabajadores y la dirección es casi imposible. El Gobierno impone restricciones en el ámbito de la negociación colectiva mediante instrucciones oficiales, e incluso exige la revisión de acuerdos colectivos ya firmados. El Gobierno emitió directrices para la «promoción de las instituciones públicas» con el fin de «promover» las relaciones laborales de las empresas públicas. Cualquier objeción por parte de los sindicatos es rechazada con el pretexto de cumplir con las directrices del Gobierno. Si un sindicato no acepta un convenio colectivo desfavorable, la administración anula el acuerdo. El sindicato inicia una acción colectiva contra el empeoramiento del convenio colectivo y de las condiciones de trabajo, y el Gobierno considera la acción ilegal, como se demuestra en el caso del KRWU cuya huelga realizada en 2009 fue declarada ilegal, no por cuestiones de procedimiento, sino porque los trabajadores realizaron un paro respecto de materias «no negociables». El derecho de sindicación también ha sido gravemente vulnerado. De acuerdo con las directrices del Gobierno, casi todas las instituciones públicas han exigido a sus sindicatos que restringieran las condiciones de afiliación sindical, denegando de hecho los derechos de un sindicato como organización independiente de trabajadores.

443. Además, desde un comienzo se deniega a los conductores de camiones el derecho a sindicarse. El Gobierno sostiene que no son trabajadores sino propietarios-explotadores independientes. El Sindicato de Trabajadores del Transporte de la República de Corea afiliado al KPTU, la organización de los conductores de camiones, ha sido amenazado con la anulación de su registro sindical.

444. Estas violaciones de los derechos sindicales básicos se describen detalladamente a continuación.

I. Represión de los sindicatos de las instituciones públicas

1) Sección sindical de los Trabajadores Ferroviarios (KRWU) del KTWU

i) Negociaciones colectivas y motivos de huelga

445. La dirección y el sindicato de los trabajadores de la empresa KORAIL iniciaron negociaciones en julio de 2008 con el fin de renovar su convenio colectivo. Durante los cuatro meses de negociación, la dirección intentó revisar más de 120 cláusulas del convenio, lo que según se preveía provocaría el deterioro de las condiciones de trabajo de los empleados. El sindicato y la dirección de la empresa mantuvieron cuatro importantes reuniones de negociación, incluidas las relativas a la negociación colectiva y los acuerdos salariales, y 73 reuniones de trabajo del 29 de julio al 14 de octubre de 2008. Durante ese proceso, ambas partes se pusieron de acuerdo de manera provisoria sobre 81 puntos de 170, si bien quedaban sin resolver cerca de 90 cuestiones cuando se declaró el fracaso de las negociaciones. A continuación, el sindicato convocó a votación para declarar una huelga del 29 al 31 de octubre, y la mayoría de los afiliados del sindicato se pronunciaron a favor de ir a la huelga.

446. El 11 de noviembre de 2008, el director general de la empresa fue arrestado por recibir sobornos, y la dirección pidió al sindicato que retrasara las negociaciones colectivas hasta

marzo de 2009, fecha en la que se preveía que asumiría el nuevo director general. Las reuniones para la negociación del convenio colectivo debían reanudarse en marzo de 2009, de hecho retomaron en mayo, cuando el nuevo director general asumió su cargo. El 12 de mayo, los trabajadores y la dirección acordaron mantener una gran reunión de negociación cada dos semanas y reuniones de trabajo dos veces por semana. A pesar de este acuerdo, la dirección siguió haciendo caso omiso de las grandes reuniones de negociación. Hasta la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC), que fue encargada de arbitrar el conflicto relativo al convenio colectivo entre la administración y el KRWU, demostró preocupación por el hecho de que la dirección hiciera caso omiso de las negociaciones. En la decimosexta ronda de reuniones de trabajo (que tuvo lugar el 16 de octubre de 2009), la dirección exigió la modificación o anulación de 27 disposiciones del convenio colectivo que ambas partes habían acordado de manera provisoria durante las negociaciones celebradas en 2008, lo que hacía más difícil encontrar una solución amigable al bloqueo.

- 447.** Finalmente, el 9 de noviembre, la dirección propuso una reunión de negociación especial. El KRWU aplazó una huelga, prevista para el 14 de noviembre, hasta el 26 de noviembre, en un intento de encontrar una salida pacífica al conflicto. El KRWU aceptó la sugerencia y constituyó un equipo de trabajo especial para la negociación, al que se otorgaron poderes absolutos para negociar. Los días 12, 18, 20 y 24 de noviembre se llevó a cabo una serie de reuniones especiales. Los representantes del sindicato presentaron su propuesta definitiva el 23 de noviembre, mientras que su contraparte comunicó la suya un día más tarde. No obstante, la dirección anunció unilateralmente la terminación del convenio colectivo a través de un fax menos de una hora después de que hubiera terminado la reunión del 24 de noviembre, lo que era un hecho sin precedentes en la historia de las relaciones entre la dirección y los trabajadores de la empresa. Los representantes de la dirección no mencionaron la terminación del convenio colectivo durante la última reunión, y no informaron a los representantes de los trabajadores al respecto antes de la entrega de la notificación. Esto demuestra que la dirección de la empresa no tenía la intención de concluir un convenio colectivo a través del diálogo y la negociación. Por último, el 26 de noviembre, el KRWU inició una huelga exigiendo la conclusión de un convenio colectivo.
- 448.** A continuación, las organizaciones querellantes describen las pruebas que obran en su poder según las cuales la terminación unilateral del convenio colectivo por parte de la dirección se planificó con la intención de provocar al sindicato a fin de que fuera a la huelga. Por lo general, los directivos amenazan con la terminación del convenio colectivo con el fin de persuadir a los sindicatos de anular la huelga. Sin embargo, en el caso de KORAIL, la dirección planificó la terminación del convenio colectivo a fin de asegurarse de que el sindicato se declararía en huelga y no continuaría la negociación.

ii) Represión del KRWU

- 449.** Ningún procedimiento de negociación colectiva llevado a cabo en la empresa ha durado más tiempo que la negociación celebrada en 2008. Hecho sin precedentes, la dirección siguió exigiendo la revisión del convenio colectivo a los efectos de derogar las disposiciones que protegían las actividades sindicales y de reducir las prestaciones garantizadas por el acuerdo.
- 450.** El Consejo de Auditoría e Inspección de la República de Corea (BAI) inspeccionó la empresa en 2008 y señaló que ésta no cumplía con las normas del Gobierno relativas al régimen de dedicación exclusiva a la labor sindical de los dirigentes sindicales, y los días de licencia y festivos pagos, lo que era fuente de conflicto laboral. Los informes de evaluación del desempeño de la dirección de las empresas públicas correspondientes a 2008 publicados por el Ministerio de Estrategia y Finanzas (MOSF), señalaban principalmente que el convenio colectivo de la empresa no era compatible con las directrices del Gobierno. El informe también recomendaba, entre otras cosas, que la

empresa modificara el número de horas de trabajo contractuales mensuales de 172 a 209 horas, redujera los días festivos, etc.

451. Por otra parte, el 31 de agosto del mismo año, el Gobierno emitió una directriz que contenía criterios de evaluación destinados a los directores de las instituciones públicas relativos a la ejecución de sus planes de gestión. Con respecto al año anterior, los criterios asignaban un mayor número de puntos a los aspectos vinculados con las relaciones laborales, por ejemplo, la revisión del convenio colectivo para obstaculizar las actividades sindicales. Por lo tanto, los directores de las instituciones públicas, sobre quienes el Gobierno ejerce autoridad en materia de asignación presupuestaria, lo que es una herramienta de control, tuvieron que seguir las directrices y plantear exigencias excesivas a los sindicatos, lo que impide llevar a cabo una negociación colectiva autónoma entre los trabajadores y la dirección. Por otra parte, los criterios consisten en categorías como «corregir las relaciones laborales irracionales, restaurar el cumplimiento de la legislación y los principios que rigen las relaciones laborales, así como el nivel real de cooperación entre los trabajadores y la dirección» a fin de determinar si las prácticas en materia de relaciones laborales son racionales y conformes a la legislación en vigor. Los sindicatos de las empresas públicas entienden que el término «relaciones laborales racionales» que figura en la directriz se refiere en realidad a la terminación de los convenios colectivos o a la revisión de las cláusulas del convenio colectivo con el objeto de menoscabar el poder de los sindicatos, y que los resultados generales de la evaluación dependen en gran parte de esta categoría relativa a las relaciones laborales. Para evaluar las cláusulas del convenio colectivo, existen categorías como «la adecuación del apoyo prestado a las actividades sindicales/la influencia del sindicato en la política de personal y la administración en general/la conveniencia de mantener las condiciones de trabajo y de proteger las acciones colectivas/las mejoras en comparación con los convenios colectivos anteriores». Por otra parte, en vista de que el nivel de remuneración se basa en el desempeño y que éste depende de la evaluación de los resultados, si un director no cumple con una determinada norma, él o ella recibirá una advertencia. Si recibe una advertencia durante dos años consecutivos, en el informe de evaluación se recomendará automáticamente al Gobierno que despidiera al director considerado.

452. Actualmente, la práctica de la terminación unilateral de los convenios colectivos y los actos de represión contra los sindicatos se están extendiendo rápidamente en todo el sector público al igual que una plaga. En el segundo semestre de 2008, el Gobierno de la República de Corea emitió directrices en materia de negociación colectiva destinadas a las instituciones públicas tituladas «Promoción de las instituciones públicas». Después de su publicación, varias instituciones públicas, incluidas la Empresa de Ferrocarril de la República de Corea y cinco plantas de energía térmica filiales de la Empresa de Suministro de Energía Eléctrica de la República de Corea, notificaron a los sindicatos la terminación de sus convenios colectivos. Estos casos demuestran el efecto de la directriz. Si una institución pública ha de proceder a la revisión de los términos del convenio colectivo de conformidad con la directriz, todos los que sean favorables a los sindicatos deben anularse. Evidentemente, los sindicatos de ninguna manera pueden aceptar estas condiciones. Por lo tanto, las empresas tienen que recurrir a la terminación de los convenios colectivos para obtener puntos en la evaluación. Los sindicatos no pueden aceptar la situación y tienen que reaccionar ante estas exigencias injustas con huelgas y otras acciones de protesta. Sin embargo, la evaluación del desempeño no sólo promueve la terminación de los convenios colectivos, sino que también incide en la capacidad de los directores de las instituciones de prevenir con eficacia las huelgas y demás acciones de protesta y de suprimir los conflictos laborales existentes. Por lo tanto, la dirección toma todas las medidas a su alcance para oprimir a los sindicatos. Esto es lo que «el cumplimiento estricto de la legislación y la reglamentación que rigen la gestión de las relaciones laborales» significa en realidad. Asimismo, la disposición relativa al «progreso real de la cooperación entre los trabajadores

y la dirección» se refiere en realidad a una declaración por la que el sindicato se rinde al anunciar que no llevará a cabo ni huelgas ni otras acciones colectivas.

- 453.** Según las organizaciones querellantes, cuando el sindicato inició la huelga, un periódico informó que, el 26 de noviembre, la Fiscalía, el Ministerio del Trabajo, y la Policía mantuvieron una reunión conjunta para analizar la huelga y llegaron a la conclusión de que no se trataba de una acción colectiva ilegal. Sin embargo, el 28 de noviembre, el Presidente declaró públicamente que la opinión pública no podía entender la huelga y no debía tolerarla, y que las autoridades no debían transar. Inmediatamente después de estas observaciones, la Fiscalía y la Policía cambiaron repentinamente su posición declarando ilegal la huelga y tomaron medidas drásticas para reprimirla, incluidas investigaciones penales agresivas. Por último, los Ministros y Viceministros de cinco Ministerios, entre ellos el Ministerio del Trabajo y el MOSF, emitieron el siguiente mensaje a la Nación: «La huelga del KRWU es ilegal; el Gobierno responderá con leyes y disposiciones reglamentarias estrictas».
- 454.** Según las organizaciones querellantes, el Gobierno aplicó el artículo 314 del Código Penal (obstrucción de las actividades de la empresa) a los miembros del KRWU que se negaban pasivamente a trabajar. Luego, el Gobierno emprendió una ofensiva general contra las acciones colectivas del sindicato: las autoridades allanaron las oficinas del sindicato y se apoderaron de equipos, mientras se emitían órdenes de detención contra los dirigentes sindicales más importantes. El propio Presidente ordenó a los funcionarios correspondientes que consideraran la posibilidad de sustituir a los conductores de tren huelguistas con personal militar.
- 455.** Durante la huelga del KRWU, los afiliados del sindicato nunca recurrieron a la fuerza física ni cometieron delitos como la ocupación o el desmantelamiento de las instalaciones. Además, sólo 12 000 trabajadores del total de los 25 000 miembros del sindicato participaron en la huelga a fin de mantener los servicios esenciales, de conformidad con la legislación vigente. La huelga se llevó a cabo pacíficamente. Los afiliados del sindicato sólo se negaron a prestar servicios en forma pasiva.
- 456.** Sin embargo, el Tribunal del distrito central de Seúl aceptó el análisis de la Fiscalía según el cual la huelga era ilegal y dictó la siguiente decisión:

Las decisiones relativas a la solución de la escasez de la fuerza de trabajo de las nuevas empresas, la reducción de la fuerza de trabajo y otros programas para la promoción de las instituciones públicas, se toman sobre la base de lo que determina la dirección de la empresa, lo cual corresponde al ámbito de responsabilidad de la dirección. La readmisión de trabajadores despedidos, la anulación de acusaciones, quejas y amonestaciones y el retiro de demandas de indemnización por daños son asimismo cuestiones que no son pertinentes para establecer las condiciones de trabajo, sino que incumben a la dirección. Por lo tanto, el sindicato no ejercerá su derecho de huelga respecto de dichas cuestiones. Las cláusulas de convenios colectivos relativas al mantenimiento de un número de trabajadores adecuado, la obtención de la cantidad total de trabajadores necesaria y las consultas con el sindicato respecto de la reducción de la fuerza de trabajo no son aspectos pertinentes para la determinación de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, el sindicato no iniciará una huelga con el motivo de que existen conflictos sobre estas cuestiones.

- 457.** Luego de que el Presidente formulara las observaciones mencionadas, la policía comenzó a reprimir la huelga iniciando una investigación cuestionable de la misma. El 27 de noviembre, la policía citó a comparecer a los principales dirigentes del KRWU acusados de obstrucción de las actividades de la empresa. Sin embargo, las dos primeras fechas de comparecencia, los días 28 y 29 de noviembre (sábado y domingo) eran días festivos. Por último, el 30 de noviembre, la policía pidió que se emitieran órdenes de detención contra los dirigentes sindicales.

- 458.** El 26 de noviembre, la dirección liberó a 980 dirigentes sindicales de sus funciones laborales, fecha prevista para la huelga, y los obligó a asistir a un curso de capacitación y a redactar informes (admisión de culpabilidad). Los cambios de personal se mantuvieron después del 4 de diciembre, cuando los trabajadores volvieron a sus puestos de trabajo. Después de que tuvo lugar la remoción masiva de los puestos de trabajo, la dirección remitió notificaciones de liberación de las funciones laborales mediante correos electrónicos certificados a los domicilios de los afiliados del sindicato.
- 459.** La empresa adoptó estas medidas fundándose en el artículo 52.1 sobre «La falta de capacidad para realizar tareas» que forma parte del reglamento de personal de la empresa. En general, el propósito de la liberación de las funciones laborales es excluir a un trabajador temporalmente, en caso de que el hecho de que éste siga ocupando sus funciones pueda causar un grave problema. Sin embargo, todos los dirigentes sindicales fueron apartados de sus cargos únicamente por que cumplían una función en la organización sindical. De hecho, los representantes sindicales fueron apartados de sus cargos una vez que se confirmó que participaban en la huelga, mientras que los que abandonaron la huelga evitaron las sanciones disciplinarias. Además, aún los dirigentes sindicales que se encontraban fuera de servicio, de vacaciones o de licencia por enfermedad fueron objeto de tales medidas.
- 460.** Por otra parte, las organizaciones querellantes presentan ejemplos de la forma en que, durante la huelga del KRWU, la empresa ejerció presiones sobre los representantes sindicales y los miembros de su familia para que no se unieran a la acción colectiva mediante la realización de entrevistas directas u otros métodos (visitas a domicilio, llamados al teléfono del domicilio o al teléfono celular, envíos de mensajes de texto, Internet y correos electrónicos) amenazando a los trabajadores con medidas disciplinarias severas, incluido el despido y la responsabilidad civil y penal, la difamación del sindicato y sus dirigentes, y hasta mencionando la vergüenza que podían sentir los niños en la escuela a fin de intensificar la presión ejercida sobre los miembros del sindicato.
- 461.** El 4 de diciembre de 2009, el KRWU anunció que reanudaba el trabajo. Ciento sesenta y nueve dirigentes sindicales fueron despedidos y todos los huelguistas (cerca de 12 000) fueron objeto de medidas disciplinarias, una cantidad de trabajadores sancionados en una sola huelga sin precedentes en la historia del movimiento obrero de Corea. Los procesos disciplinarios se realizaron de manera tan abrupta que algunos de los miembros del sindicato no tuvieron tiempo suficiente para demostrar su buena fe. La empresa instaló cámaras de video para grabar las audiencias en los lugares donde se reunieron las comisiones disciplinarias. El sindicato exigió su retiro a fin de proteger los derechos humanos de los miembros del sindicato y para asegurarse de que los trabajadores sancionados no se sintieran presionados. No obstante, se mantuvo la instalación de la mayoría de los dispositivos, lo que, en lo que se refiere a la legitimidad, la finalidad, la ubicación y los métodos de gestión del procedimiento, era sin duda alguna absolutamente ilegal. La dirección también presentó una demanda contra más de 200 dirigentes y afiliados sindicales, considerados individualmente, por presuntos daños causados durante la acción colectiva por un valor total de 10 000 millones de won de Corea del Sur (KRW) (958 millones por el aviso de huelga del 6 de noviembre y 8 700 millones por la huelga realizada del 26 noviembre al 4 de diciembre). Algunos de los miembros del sindicato sufrieron una grave depresión. Reclamar daños y perjuicios por valor de 10 000 millones de won de Corea del Sur (KRW) por acciones colectivas legítimas tiene por objeto, sin duda alguna, destruir el sindicato.

Trabajadores sancionados por causa de la huelga del KRWU de 2009

Año	Despido	Suspensión	Reducción del sueldo	Amonestación	Advertencia	Total
2009	169	407	366	9 405	1 241	11 588

462. Después de que el sindicato suspendiera la huelga el 4 de diciembre de 2009, la dirección urdió un complot para obligar a los miembros del sindicato que ocupaban una jefatura de departamento a retirarse del sindicato e intentó persuadirlos llamándolos por teléfono de forma repetida y manteniendo entrevistas entre el 7 y el 20 de diciembre.

463. La dirección no manifestó la intención de reanudar la negociación colectiva o las negociaciones salariales después de la finalización de la huelga. El sindicato pidió la reanudación de las negociaciones colectivas, sin ninguna condición previa, pero la dirección rechazó la solicitud declarando que nunca se acercaría a la mesa a menos que el sindicato hiciera una declaración oficial por la que «renunciaba» a la huelga. El derecho a la acción colectiva está consagrado en la Constitución de la República de Corea. La huelga y las demás acciones de protesta forman parte de los derechos colectivos de los miembros del sindicato. Por lo tanto, la renuncia a estos derechos sin el debido proceso constituye una práctica ilegal e injusta.

2) Sección sindical de la Empresa de Gas de la República de Corea (KOGAS) perteneciente al KPSU

464. Los ocho convenios colectivos concertados por la sección sindical de KOGAS perteneciente al KPSU y dicha empresa llegaron a su término el 13 de marzo de 2009. Entre el 6 de abril de 2009 y el 29 de marzo de 2010, los trabajadores y la dirección llevaron a cabo negociaciones con el propósito de celebrar un nuevo convenio colectivo, lo que comprendió nueve grandes reuniones de negociación y 20 reuniones de trabajo. Debido a la ruptura de las negociaciones, al fracaso de la mediación llevada a cabo por la Comisión Nacional de Relaciones Laborales en agosto de 2009, a la huelga realizada por el sindicato en noviembre de 2009 y, luego, a la notificación de la terminación unilateral del convenio colectivo por parte de la empresa KOGAS, las relaciones laborales pasaron por una situación de intensa confrontación.

465. El 6 de noviembre de 2009, los sindicatos del ferrocarril, de las centrales eléctricas y de las plantas de gas realizaron una huelga conjunta para protestar contra la injerencia desleal del Gobierno en las negociaciones colectivas y exigieron la celebración de negociaciones independientes, de conformidad con las disposiciones jurídicas vigentes. No obstante, el Gobierno afirmó que el objetivo de la huelga era protestar contra la política del Gobierno y que, por lo tanto, era ilegal, y presentó cargos penales contra todos los sindicatos (véase, en particular, la sección I.1). En lo referente al sindicato, el único objetivo de la huelga era la conclusión de un convenio colectivo. Sin embargo, diez miembros de la junta directiva (dirigentes sindicales con dedicación exclusiva) esperan ahora la sentencia definitiva, ya que la empresa presentó demandas judiciales en su contra. El fiscal inculpó a los diez dirigentes del sindicato por haber violado el artículo 314 del Código Penal relativo a la obstrucción de las actividades de la empresa y pidió que fueran condenados a penas de prisión de ocho y 12 meses, respectivamente, el 5 de octubre de 2010. Si el fallo fuera a favor de la acusación, todos los dirigentes sindicales serían despedidos. Tan pronto como comenzó la huelga conjunta, la empresa envió, el 11 de noviembre, la notificación de la cancelación unilateral del convenio colectivo. La dirección afirmó que, en virtud de las instrucciones del Gobierno, la anulación del convenio colectivo era inevitable.

466. A pesar de la huelga, la empresa siguió eludiendo la negociación y exigiendo concesiones incondicionales del sindicato. Por último, después de haber pasado mucho tiempo sin un

convenio colectivo, el sindicato consideró que tenía que ceder. En febrero-marzo de 2010, los trabajadores y la dirección acordaron reanudar negociaciones activas sobre un total de 53 puntos con el objetivo de concluir un nuevo convenio colectivo a finales de marzo. Luego de varias reuniones de grupos de trabajo se alcanzaron acuerdos respecto de 50 puntos. No fue posible lograr un acuerdo respecto de las condiciones relativas al derecho de afiliación sindical de los trabajadores ni tampoco sobre el número de dirigentes sindicales con salario de la empresa o el trato al que tendrían derecho. No obstante, con el tiempo, el sindicato tuvo que hacer concesiones importantes que condujeron a un acuerdo final, alcanzado el 29 de marzo de 2010, que preveía la reconducción de la mayor parte del convenio colectivo anterior, además de grandes concesiones por parte del sindicato, incluida la reducción del derecho de afiliación sindical de los trabajadores y del número de dirigentes sindicales en la nómina de la empresa a la mitad.

467. El 31 de marzo de 2010, los representantes de los trabajadores y de la dirección acordaron que el nuevo convenio colectivo entraría en vigor el 30 de abril y firmaron un acuerdo en ese sentido. Finalmente, se alcanzó un acuerdo operacional. La entrada en vigor del convenio colectivo se retrasó porque la empresa pidió un plazo para obtener el acuerdo del Ministerio, pese a que no existía base jurídica para exigir la aprobación del Gobierno. Cuando la empresa firmó el acuerdo el 31 de marzo porque había obtenido concesiones del sindicato durante el proceso de negociación, estaba convencida de que el Gobierno aceptaría finalmente el acuerdo. Sin embargo, a medida que proseguían las consultas no cambiaba la posición del Gobierno en contra del convenio colectivo. Según su criterio no debían entablarse nuevas negociaciones hasta que se confirmara la anulación del acuerdo anterior. El 30 de abril, día en que el convenio colectivo se iba a publicar y entrar en vigor, el Gobierno seguía manteniendo su posición intransigente. El sindicato, al tiempo que declaraba que la oposición del Gobierno no debía tener ningún efecto sobre la validez del convenio colectivo, pidió a la dirección que pusiera en vigor el acuerdo. Sin embargo, la empresa cedió a la presión permanente ejercida por el Gobierno y, el 3 de mayo de 2010, la dirección declaró: «Reconocemos que se ha alcanzado un acuerdo, pero no tenemos la capacidad de ejecutarlo». Al día siguiente, de conformidad con la posición del Gobierno, entregó al sindicato una notificación de anulación unilateral del convenio.

468. El 11 de mayo de 2010, KOGAS notificó también al sindicato que, como habían pasado seis meses desde que, el 11 de noviembre de 2009, había anulado unilateralmente el convenio colectivo anterior, dicho acuerdo caducaría el 12 de mayo de 2010. La empresa alegó que las disposiciones que figuraban en la parte obligatoria del convenio colectivo, incluidas las relativas a las condiciones otorgadas a los dirigentes sindicales que eran asalariados de la empresa y al personal de apoyo, el descuento en nómina de las cuotas sindicales, las cláusulas de exclusividad sindical, la garantía de poder realizar actividades sindicales remuneradas durante las horas de trabajo, el tiempo de formación remunerada para los miembros del sindicato, la protección de las actividades de divulgación, el uso de locales de oficina, de vehículos y otras instalaciones, y así sucesivamente ya no eran válidas. Esto era mucho más que un acto de represión contra el sindicato y un ataque contra las actividades sindicales, se trataba de una declaración según la cual no se reconocía más la existencia del sindicato. Ahora bien, no se trataba de medidas que la empresa había planificado por cuenta propia. Correspondían a las instrucciones del Gobierno, que había recomendado la anulación del convenio colectivo, y eran exactamente las mismas que las adoptadas anteriormente en relación con la anulación de los convenios colectivos de los sindicatos de las centrales eléctricas y el sindicato de trabajadores del ferrocarril metropolitano (el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Tránsito Metropolitano Rápido de Seúl).

469. En consecuencia, la empresa inició un ataque frontal contra las actividades sindicales y represiones contra los sindicatos que consistieron en: i) medidas para que los diez dirigentes sindicales remunerados del sindicato retomaran su trabajo en la empresa y

cesaran su actividad sindical; los dirigentes sindicales no aceptaron la orden de la empresa de volver a trabajar y siguieron realizando actividades sindicales en la oficina del sindicato, la empresa envió varios recordatorios de la orden de retomar el trabajo, ejerciendo presión al afirmar que estaba acumulando las pruebas necesarias para despedir a los dirigentes sindicales y dejó de pagar sus salarios alegando que estaban «ausentes sin autorización»; ii) la prohibición de la remuneración de las actividades sindicales durante las horas de trabajo; en lo referente a los afiliados que participaban en diversas reuniones y programas de formación llevados a cabo por el sindicato, la empresa advirtió que podría aplicar sanciones disciplinarias basadas en el control de la diligencia de los trabajadores; también puso en práctica la política según la cual «sin trabajo no hay salario», presionando así a los afiliados para que no participaran en actividades sindicales; iii) el cese del descuento en nómina de las cuotas sindicales; la empresa comenzó a interrumpir la concesión de prestaciones, el uso y la autorización de utilizar las instalaciones puestas a disposición del sindicato en base al convenio colectivo; la primera en suspenderse fue el descuento en nómina de las cuotas sindicales, pese a que la recolección de las cuotas sindicales no peligraba, ya que aproximadamente el 98 por ciento de los afiliados habían acordado pagar las cuotas mediante el depósito directo; de hecho, muchos sindicatos enfrentan una crisis financiera debido a que sus empresas se niegan a proporcionar servicios de depósito directo, y iv) la obligación de devolver los locales de oficina del sindicato y los suministros; el hecho de que se exija que el sindicato devuelva, no sólo el local de la oficina, sino también mesas y otros muebles, los sistemas de telecomunicaciones y los vehículos significa la negación total de las actividades sindicales. Además, el 12 de mayo, la empresa limitó el uso que podía hacer el sindicato de la red interna de transmisión de informaciones.

- 470.** En respuesta, el 25 de mayo de 2010, el sindicato presentó una demanda judicial para demostrar la validez del convenio colectivo y, al mismo tiempo, solicitó un «mandamiento judicial contra la obstrucción de las actividades sindicales», sobre la base del acuerdo alcanzado respecto del convenio colectivo, con el fin de obtener la suspensión de la orden de volver a trabajar y de las exigencias de devolución de la oficina. Si bien el Tribunal había considerado que el acuerdo alcanzado respecto del convenio colectivo era provisional, el 23 de julio de 2010, emitió un fallo que reconocía la validez del convenio colectivo diciendo que, «el acuerdo alcanzado en este caso implica la conclusión de un convenio de negociación colectiva. Figura por escrito y está firmado por representantes tanto de la organización sindical como del empleador. Por consiguiente, se considerará que es un convenio de negociación colectiva válido». Sin embargo, la empresa se sigue negando a poner término a sus prácticas laborales indebidas, al declarar que un mandamiento judicial no es más que un mandamiento y que esperará hasta los resultados de la demanda judicial relativa a la validez del convenio colectivo. La empresa sigue cumpliendo las órdenes del Gobierno, y presenta una propuesta adicional para realizar una revisión regresiva del convenio colectivo y trata de obligar al sindicato a someterse a la misma. El Gobierno sigue manifestando su falta de satisfacción respecto del contenido del convenio colectivo y exige más revisiones, llegando al extremo de negar la decisión de un tribunal de justicia.
- 471.** El Gobierno intervino en la negociación desde el principio. La propuesta presentada por la dirección en marzo de 2009, que reflejaba las órdenes del Gobierno, se componía de recomendaciones basadas en las evaluaciones de desempeño y las instrucciones del MOSF, los puntos señalados por el BAI y las recomendaciones del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Economía del Conocimiento. El contenido principal de las instrucciones del Gobierno consistía en el dismantelamiento del reglamento del sindicato; la reducción del número de trabajadores con derecho a la afiliación sindical en un 20 por ciento; la reducción del número de dirigentes sindicales asalariados en la empresa (se prevé suprimir dos de cada diez dirigentes); la limitación de las actividades sindicales remuneradas y de la protección de las actividades sindicales; el aumento del número de trabajadores que tengan

prohibida la huelga mediante su designación para cumplir servicios esenciales; la asignación para mano de obra de sustitución y nuevas contrataciones durante las huelgas. Se emplearon las siguientes tácticas de negociación: el Gobierno recurrió a reuniones y a medidas de supervisión para ejercer presiones directas e indirectas sobre la empresa y le ordenó que no hiciera absolutamente ninguna concesión ni contrajera ningún compromiso respecto de las demandas que figuraban en la propuesta de negociación. Por consiguiente, la empresa entabló las negociaciones con una actitud muy pasiva y casi esquivada. De hecho, las diversas reuniones de negociación carecieron de sentido. Por lo tanto, el Gobierno interfirió en todo el proceso de las negociaciones desde la formulación de las propuestas de la empresa, la estrategia y las tácticas de negociación, hasta la conclusión del acuerdo. El Gobierno debe poner fin a su injerencia ilegal en las relaciones laborales. Debe autorizarse la ejecución del convenio colectivo, que se concluyó a través de negociaciones independientes.

3) Sección sindical de las pensiones públicas para la solidaridad social del KPSU

472. Las relaciones laborales entre el Servicio Nacional de Pensiones y su sindicato, la sección sindical de las pensiones públicas para la solidaridad social, han sido sumamente tensas desde la huelga de noviembre de 2009. El principal responsable de la tensión es la dirección del Servicio Nacional de Pensiones que considera al sindicato como algo que debe exterminarse, y no como un interlocutor productivo. Por otra parte, la actitud antisindical del Gobierno y sus políticas desfavorables para los trabajadores han alimentado la represión ejercida por la dirección en contra del sindicato. La dirección ha dicho repetidamente que el Servicio Nacional de Pensiones, como institución pública, debería seguir las directrices del Gobierno porque está sometido a su autoridad y a sus intervenciones.

473. En abril de 2009, se iniciaron negociaciones colectivas en el Servicio Nacional de Pensiones y, únicamente en el año 2009, los trabajadores y la dirección realizaron un total de 28 reuniones (cinco reuniones principales y 23 reuniones de grupos de trabajo). Los representantes de ambas partes, que tenían plenos poderes, alcanzaron un acuerdo provisional el 23 de diciembre de 2009. Sin embargo, el director lo rechazó de manera unilateral, con el único motivo de que era incompatible con sus convicciones, lo que perturbó las relaciones laborales. El 15 de marzo de 2010, la dirección notificó al sindicato la terminación unilateral del convenio colectivo. Luego, el director se comprometió a entablar negociaciones de buena fe. El sindicato pidió la reanudación de las negociaciones, y el séptimo período principal de reuniones se llevó a cabo el 3 de junio de 2010. Los trabajadores y la dirección convinieron en que las principales reuniones de negociación de 2010 se limitarían a las cuestiones respecto de las cuales las dos partes no habían logrado ponerse de acuerdo durante las reuniones de 2009. Sin embargo, la presidencia ignoró ese acuerdo, y propuso que se revisaran a la baja más de 90 disposiciones del convenio colectivo, entre ellas las relativas a la reducción de las responsabilidades de la dirección en materia de garantía de la seguridad del empleo; la represión de las actividades sindicales; la reducción de los derechos básicos de los trabajadores; la reducción de las prestaciones de los trabajadores, y la deterioración de las condiciones de trabajo mediante la introducción de un sistema de salarios anuales basado en el desempeño; la imposición de requisitos de afiliación sindical y la limitación del derecho de afiliación al sindicato para los trabajadores de los departamentos que arbitrariamente se clasifican como «departamentos administrativos»; la limitación a siete del número de dirigentes sindicales con dedicación exclusiva en el marco del sistema de tiempo libre remunerado de conformidad con el Manual sobre el sistema de tiempo libre distribuido por el Ministerio del Trabajo; la reducción de la frecuencia del congreso del sindicato (de dos veces al año a una vez al año) y de las reuniones de la junta directiva; la simplificación del procedimiento de transferencia de los funcionarios sindicales; la supresión de los derechos básicos de los

afiliados del sindicato mediante la abolición de la reuniones de formación sindical; la exigencia de que el sindicato consulte a la dirección con antelación cuando tenga la intención de colocar carteles u otro material de propaganda o garantizar a los trabajadores que están sujetos a acciones disciplinarias sólo una «oportunidad de hacer una declaración» en lugar del «derecho a declarar» en una comisión disciplinaria, en la que no se permitirá que el sindicato participe en representación de sus afiliados.

474. El sindicato no pudo sino oponerse a la propuesta presentada con el propósito de obstaculizar las actividades autónomas de la organización sindical, vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, y empeorar las condiciones de trabajo. Los afiliados del sindicato llevaron a cabo huelgas rotatorias a nivel local del 5 al 9 de julio de 2010. No hubo cambios en el comportamiento de la dirección por lo que el sindicato emprendió una huelga general del 15 al 27 de julio de 2010. La dirección adoptó una actitud dura contra la huelga del sindicato. A pesar de que, a partir del 6 de noviembre de 2009, las huelgas rotatorias eran legales en cuanto al procedimiento y la finalidad, la dirección hizo un uso abusivo de las sanciones disciplinarias y presentó demandas judiciales contra los sindicalistas. Los seis antiguos miembros de la junta directiva del sindicato están ahora acusados de obstrucción de las actividades de la empresa tal como se define en la Ley Penal.
 475. La intervención del Gobierno en las relaciones laborales autónomas tiene graves consecuencias. La evaluación del desempeño de las instituciones públicas (evaluación de la dirección) y las directrices gubernamentales correspondientes figuran entre los casos más representativos. Las directrices administrativas del Gobierno también constituyen una excusa para proceder a la revisión a la baja del convenio colectivo. El Manual sobre el sistema de tiempo libre publicado por el Ministerio del Trabajo se utiliza como medio para «bombardear» el sindicato con demandas malintencionadas destinadas a obstaculizar sus actividades legítimas, y las directrices del MOSF constituyen una excusa para congelar o recortar los salarios.
- 4) Sección sindical del Instituto del Trabajo perteneciente al Sindicato de Investigadores y Profesionales del Sector Público de la República de Corea
476. La sección sindical del Instituto del Trabajo de Corea recibió una notificación de anulación de su convenio colectivo en febrero de 2009. Después de recibir la notificación, realizó una huelga de 85 días. Desde entonces, los miembros del sindicato enfrentan graves problemas de inseguridad debido a la considerable presión ejercida por el Gobierno.
 477. El origen del problema se remonta a la terminación unilateral del convenio colectivo por parte de la dirección antes de que se iniciara una nueva ronda de negociación colectiva. Hasta el día en que se canceló el convenio colectivo, la dirección demostró falta de buena fe en las negociaciones.
 478. La represión ejercida por el Instituto del Trabajo contra el sindicato es parte de los esfuerzos hechos por el Gobierno para destruir los sindicatos y las relaciones laborales autónomas entre los trabajadores y la dirección en el sector público bajo la denominación de «Plan de promoción de las instituciones públicas». El Ministerio del Trabajo analizó los convenios colectivos de las instituciones públicas que se encuentran bajo su supervisión y publicó propuestas para su mejora en abril de 2009, después de que se emitiera la notificación de terminación del convenio colectivo. Según esta publicación, el convenio colectivo del Instituto tenía la calificación más baja de todas las organizaciones analizadas. Entre los principales problemas mencionados por el Ministerio del Trabajo figuraban la falta de condiciones de admisibilidad para la afiliación sindical, la amplia protección de las actividades sindicales, la obligación de que el Instituto obtuviera el acuerdo del sindicato

para dar una amonestación a un dirigente sindical, y el hecho de que la Comisión de Seguridad en el Empleo estuviera compuesta por el mismo número de representantes de los trabajadores y de la dirección. Los directores de las instituciones públicas recibieron la orden de revisar las disposiciones del convenio colectivo que fueran ventajosas para los sindicatos.

479. Finalmente, después de la anulación del convenio colectivo, el sindicato determinó que la negociación colectiva ya no podía llevarse a cabo de manera racional, y se declaró en huelga. La actitud hipócrita de la dirección respecto de la negociación no cambió. Siguió rechazando las propuestas de negociación. Por lo tanto, el sindicato decidió ir a una huelga legal, que duró 85 días, para que las relaciones laborales volvieran a la normalidad. La dirección respondió con el cierre del Instituto y siguió demorando la conclusión de un convenio colectivo. El 15 de diciembre de 2009, el director dimitió repentinamente, después de que el sindicato hubiese puesto término a su huelga y todos los trabajadores volvieron a trabajar sin que se firmara un convenio colectivo. Asimismo, la dirección y el Consejo Nacional de Investigación en Economía, Humanidades y Ciencias Sociales acusó a todos los que habían participado en la huelga legal de obstrucción del trabajo. Una investigación policial está en curso.

480. Desde que el personal volvió al trabajo, la dirección presiona al sindicato mediante las exigencias siguientes: la desafiliación de la KCTU, la celebración de un convenio colectivo conforme a las normas del Ministerio del Trabajo, y la renuncia de la dirigencia sindical. Después de que el ex director renunciara, la presidencia ha estado vacante, el nombramiento de un nuevo director se posterga y el Gobierno, principal cliente del Instituto, no le ha contratado ningún proyecto de investigación, y ha transferido los proyectos a otros organismos, lo que significa que los fondos para los salarios del personal se han vuelto insuficientes. Finalmente, en mayo de 2010, la totalidad del personal no tuvo más opción que aceptar una reducción de salarios del 30 por ciento.

5) Sección sindical del Instituto de Tecnologías de la Construcción perteneciente al KUPRP

481. Hasta comienzos de 2010, el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Tecnologías de la Construcción se enorgullecía de contar con 400 miembros y una tasa de afiliación sindical del 90 por ciento. Sin embargo, seis meses de esfuerzos concentrados de la dirección destinados a obligar a los afiliados a retirarse del sindicato, la adopción de medidas tendientes a poner en desventaja a los afiliados del sindicato, y otras formas de presión provocaron una rápida disminución del número de afiliados. A partir de principios de julio, el sindicato pasó a tener una tasa de afiliación sindical del 17 por ciento, con sólo 70 miembros.

482. Los afiliados han sufrido desventajas en lo que respecta a los ascensos y los proyectos de investigación únicamente a causa de su afiliación sindical. Los dirigentes sindicales han sido víctimas de expulsiones y suspensiones punitivas. Debido a estas medidas, los dirigentes y los afiliados del sindicato enfrentan graves dificultades y el sindicato está al borde del colapso.

483. Los esfuerzos hechos para obligar a los afiliados a abandonar el sindicato comenzaron el 2 de diciembre de 2009, cuando la dirección, en cumplimiento de su política de «promoción de las instituciones públicas», anuló unilateralmente el convenio colectivo y dijo a 21 trabajadores del Departamento de Administración que podían elegir entre dejar el sindicato o dejar su puesto de trabajo. Como resultado de ello, 330 de los 400 miembros del sindicato abandonaron el sindicato, de tal manera que sólo quedaron 70 afiliados. Luego circuló el rumor según el cual no figuraría ningún miembro del sindicato en la lista de ascensos que se publicaría el 1.º de mayo. Por otra parte, los investigadores sindicados

tuvieron dificultades para llevar a cabo sus misiones debido a las presiones ejercidas por la dirección del Instituto. En consecuencia, los miembros del sindicato no pudieron sino optar por abandonar el sindicato.

- 484.** En diciembre de 2008, se produjo un incidente en el que un investigador hizo una «declaración de conciencia». El Gobierno y la dirección prometieron en un comienzo que no sancionarían a dicho investigador. Sin embargo, después de que esta cuestión pasara al olvido, volvieron sobre esta promesa y, en diciembre de 2009, adoptaron sanciones disciplinarias. El sindicato protestó contra esas medidas y la dirección respondió tomando represalias. La dirección despidió al presidente del sindicato por exigir que se anularan las medidas punitivas tomadas contra el investigador. Además, transfirió al vicepresidente del sindicato a un sitio experimental en Andong, a 300 kilómetros de Seúl, debido a lo cual le fue imposible participar en negociaciones, consultas y demás actividades sindicales normales. El vicepresidente respondió presentando una demanda contra la dirección en la que pedía la anulación de la transferencia injusta. Tan pronto como lo hizo, la dirección lo despidió por presentar una demanda. La dirección también suspendió al secretario general del sindicato durante tres meses por los mismos motivos.
- 485.** Además, la dirección actuó como si las actividades cotidianas del sindicato como pronunciar una declaración y celebrar actos representaran un problema y los incluyó en los motivos de despido del presidente. El director del Instituto había sido ampliamente criticado por haber plagiado su tesis de doctorado. Por lo tanto, en abril de 2009, el sindicato planteó la cuestión del plagio. Es imposible no vincular la presión ejercida por la dirección contra el sindicato con una represalia. En consecuencia, el sindicato inició una lucha enérgica contra la dirección causante del despido del presidente y el vicepresidente del sindicato y de los demás intentos por aniquilar la organización sindical.

6) Sindicato del Sector de Generación de Energía

- 486.** El convenio colectivo entre el KPPIU y la dirección de las empresas de energía eléctrica del sur-este, sur, este-oeste, centro y occidente del país se concluyó el 19 de septiembre de 2006, con el arbitraje de la Comisión Nacional del Trabajo. Cuando el convenio expiró, la dirección y los trabajadores entablaron reuniones de negociación a fin de concluir los acuerdos sobre salarios y los convenios colectivos de 2008 que entrarían en vigor el 29 de julio de 2008.
- 487.** En la quinta reunión de negociación relativa al convenio colectivo celebrada el 22 de octubre, las dos partes se pusieron de acuerdo sobre 79 puntos de un total de 140 (137 cláusulas principales y tres apéndices). En la sexta reunión, celebrada el 4 de diciembre de 2008, las dos partes llegaron a un acuerdo sobre 144 puntos y sólo quedaban cinco disposiciones por acordar. Sin embargo, los trabajadores y la dirección no lograron llegar a un acuerdo final, y remitieron la cuestión al arbitraje de la NLRC el 12 de octubre de 2009. Se sucedieron tres reuniones de arbitraje los días 21, 23 y 27 de octubre. El 28 de octubre, la NLRC decidió poner fin a la mediación. El 4 de noviembre de 2009, un día después de la decimotercera reunión de negociación colectiva, la dirección notificó unilateralmente al KPPIU la terminación del convenio colectivo.
- 488.** La dirección clausuró las oficinas del sindicato el 1.º de abril de 2010, cuando asumió la quinta junta directiva de la organización sindical. No obstante, el sindicato trató de resolver el conflicto laboral a través del diálogo, y envió a la dirección un memorando en el que pedía la reanudación de las negociaciones colectivas ese mismo día. El sindicato sugirió que las dos partes aceptaran los artículos ya acordados y se centraran en los asuntos pendientes a fin de resolver el conflicto sin ningún tipo de confrontación.

- 489.** La dirección presentó una nueva propuesta de convenio colectivo, que hacía caso omiso de los términos acordados previamente y que, en cambio, contenía una serie de disposiciones desfavorables, en la décima ronda de conversaciones de trabajo celebradas el 14 de abril de 2010, la cual era la primera reunión celebrada entre los trabajadores y la dirección desde que la quinta junta directiva había asumido sus funciones. En la decimocuarta reunión de negociación colectiva, celebrada el 21 de abril, el KPPIU, teniendo en cuenta intereses superiores, hizo una concesión respecto de los cinco puntos no resueltos y pidió a la dirección que aceptara los otros 144 puntos y que cancelara la notificación de anulación del convenio colectivo o extendiera su validez. Asimismo, la dirección rechazó la propuesta.
- 490.** El 26 de abril, en vista de la próxima expiración del convenio colectivo, la dirección notificó al sindicato que prohibiría que los dirigentes sindicales se dedicaran exclusivamente a la labor sindical; bloquearía el descuento en nómina de las cuotas sindicales; derogarían el sistema de representación del sindicato; no autorizaría más que los miembros de los sindicatos participaran en actividades sindicales (asamblea general, reuniones de representantes sindicales, comité central, elección de la comisión de gestión, comisión de auditoría, etc.) y dejaría de reconocer la formación sindical remunerada. Además, la dirección declaró que dejaría de pagar los gastos administrativos y las facturas de electricidad de la oficina del sindicato. El sindicato reiteró sus demandas anteriores, pero la dirección las rechazó.
- 491.** De conformidad con el artículo 32, 3) de la Ley de Reforma de los Sindicatos y las Relaciones Laborales (TULRAA), el convenio colectivo perdió vigencia el 6 de mayo de 2010 (seis meses después de la terminación unilateral). Ese día, la dirección ordenó a los dirigentes sindicales con régimen de dedicación exclusiva a la labor sindical que se reintegraran en sus puestos de trabajo, y anunció que se consideraría que quienes se negaran a regresar a su puesto de trabajo y estaban ausentes sin autorización serían sancionados. Por lo tanto, los miembros de la junta directiva utilizaron sus vacaciones anuales y mensuales para mantener dos rondas de discusiones de trabajo de buena fe, en un intento de concertar un acuerdo de forma autónoma entre los trabajadores y la dirección. Sin embargo, la dirección hizo caso omiso de la negociación con el pretexto de las directrices del Gobierno y de la presión ejercida por «las más altas esferas». En virtud de lo cual, el 17 de mayo de 2010, el sindicato solicitó la mediación de la NLRC. Sin embargo, la dirección se negó a aceptar la mediación de modo que, el 24 de mayo, el sindicato decidió ir a una huelga de duración ilimitada con los dirigentes sindicales designados.
- 492.** El 25 de mayo, la dirección bloqueó los descuentos de las cuotas sindicales en nómina; dejó de pagar los gastos administrativos de la oficina del sindicato, los gastos de comunicación y las facturas de electricidad en nombre de la organización sindical como lo exige el convenio colectivo, y notificó que, a partir del 31 de mayo, pondría término a los contratos de dos líneas telefónicas y al servicio de acceso a Internet proporcionado a la oficina. Estas medidas de la dirección cerraron los canales de comunicación con el sindicato.

II. *Directrices del Gobierno destinadas a limitar los derechos laborales de los trabajadores del sector público*

- 493.** La Ley sobre la Administración de las Instituciones Públicas de 2007, establece que 286 instituciones públicas están bajo la dirección y supervisión del Gobierno (Ministerio de Estrategia y Finanzas, en adelante MOSF). Los principales canales, a través de los cuales el Gobierno controla las instituciones públicas, son las «directrices de gestión» y las «evaluaciones de gestión», emitidas y controladas por el MOSF, y las inspecciones periódicas o puntuales realizadas por el Consejo de Auditoría e Inspección (BAI).

1) Directrices del Gobierno

- 494.** De conformidad con la Ley sobre la Administración de las Instituciones Públicas, el Ministerio tiene la responsabilidad de establecer las directrices para la administración de las instituciones públicas (directrices de gestión), después de que la Comisión de Gestión de las Instituciones Públicas (Comisión de gestión) delibere y adopte decisiones. Las directrices de gestión tratan, entre otras, las cuestiones relacionadas con la administración de la empresa, el número de funcionarios prescrito, la gestión de los recursos humanos, el presupuesto, y la administración de los fondos.
- 495.** En noviembre de cada año, el MOSF publica una compilación de las directrices sobre las cuestiones presupuestarias destinadas a las empresas públicas y las instituciones semigubernamentales para que éstas las utilicen con referencia en la planificación de sus presupuestos para el año siguiente, después de que la Comisión de Gestión de las Instituciones Públicas delibere y adopte decisiones. A comienzos de año, el Ministerio también emite directrices de ejecución del presupuesto destinadas a dichas empresas e instituciones, en consulta con la Comisión.
- 496.** La Comisión de gestión tiene la responsabilidad oficial de deliberar y adoptar decisiones sobre la dirección y administración de las instituciones públicas. Sin embargo, habida cuenta de la estructura y el modo de funcionamiento concreto de la Comisión, su función principal consiste en refrendar las decisiones del MOSF.
- 497.** La ley estipula que podrán formar parte de la Comisión «un máximo de once personas comisionadas por el Presidente, por recomendación del Ministro de Estrategia y Finanzas, provenientes de diferentes ámbitos como el derecho, la economía, la prensa, el sector académico, el sector laboral, etc., que tengan buenos conocimientos y experiencia en la esfera de la dirección y la administración de las instituciones públicas y gocen de una buena reputación de imparcialidad». No obstante, las personas con antecedentes de trabajo en el sindicalismo han sido excluidas de la Comisión.
- 498.** Hasta el 11 de agosto de 2008, fecha en que se dieron a conocer, la Comisión rara vez había examinado las directrices para la promoción de las instituciones públicas, si bien podían afectar de manera significativa las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector público. La Subcomisión de la Comisión de Gestión para la Promoción de las Empresas Públicas (Comisión para la promoción), cuyos miembros son designados por el presidente de la comisión (Ministro del MOSF), examinó esta cuestión en una oportunidad.

i) *Directrices para la elaboración del presupuesto*

- 499.** En el mes de noviembre, el MOSF emitió directrices para la elaboración del presupuesto destinadas a las empresas públicas y las instituciones semigubernamentales, después de que la Comisión de gestión hubiese deliberado y adoptado decisiones. Las directrices contienen orientaciones básicas para la elaboración del plan de presupuesto del año siguiente y directrices relativas a los elementos más importantes del plan. Estos elementos comprenden los gastos de personal, los gastos generales, los gastos de trabajo, los fondos y otras partidas presupuestarias, así como también las medidas relativas a los trabajadores temporales del sector público.
- 500.** Las directrices para la elaboración del presupuesto correspondiente a 2010 se publicaron el 16 de noviembre de 2009. El preámbulo dice: «Las empresas públicas deben restringir los gastos de personal y otros gastos a fin de hacer frente a las dificultades económicas nacionales e incrementar la eficiencia de la dirección poniendo un límite al exceso de prestaciones destinadas a los trabajadores». En consecuencia, en 2010, se congeló el presupuesto para gastos de personal, e incluso algunas de las instituciones financieras

públicas tuvieron que proceder a una reducción de salarios de 5 por ciento. Muchas de las prestaciones de los trabajadores se redujeron o suprimieron con el pretexto de «reformular el sistema de prestaciones en el plano racional».

- 501.** Estas directrices ponen límites a las negociaciones salariales realizadas en las instituciones públicas. En esta situación, nunca se podrán modificar los términos de las negociaciones salariales. Aún en el caso en que los trabajadores y la dirección acuerden fijar los salarios en un nivel superior al estipulado en las directrices, la inspección del BAI, y la evaluación de la gestión realizada por el Gobierno darán lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias a la empresa considerada y el Gobierno reducirá su presupuesto.
- 502.** Por ejemplo, en el informe de auditoría de la Empresa de Ferrocarril de la República de Corea (27 de agosto de 2009) realizado por el BAI, se establece que la empresa incumplió las directrices de elaboración del presupuesto para 2007 relativas al pago de bonificaciones, y se pidió a la empresa que recuperara dichas bonificaciones. La dirección respondió a esta solicitud mediante la reducción de los salarios de los trabajadores. En 2009, el salario mínimo se redujo en un 50 por ciento, lo que equivale al 9 por ciento del salario anual total o a la suma total de 32 800 millones de won (KRW) y a 990 000 won (KRW) en promedio por persona.
- 503.** Los trabajadores y la dirección de la Empresa Aeroportuaria de la República de Corea no lograron llegar a un acuerdo en las negociaciones salariales celebradas en 2007. Su sindicato decidió ir a la huelga, y la NLRC inició el arbitraje del conflicto. La Comisión presentó una propuesta de mediación cuyo nivel era superior al previsto en esa época en las directrices del Gobierno en materia de salarios (3 por ciento). Tanto la dirección como los trabajadores la aceptaron. Sin embargo, en la evaluación de la gestión realizada en 2008, el Gobierno dio a la empresa una calificación baja. Así es como, al año siguiente, los trabajadores fueron obligados a aceptar un recorte salarial para compensar el excedente de 2007 (6,8 por ciento). Resulta irónico que el Gobierno exija que se proceda a una corrección de los salarios acordados y del convenio colectivo concluido mediante el arbitraje de la Comisión, la principal instancia de mediación de las relaciones laborales del Gobierno.
- 504.** A partir del 1.º de octubre de 2010, ninguna institución pública que tenga trabajadores afiliados al KPSU ha logrado concluir un acuerdo de salarios con un aumento superior al límite de los gastos de personal fijado en las directrices. Por lo tanto, en realidad, las directrices sirven para fijar un límite salarial, que es vinculante para todas las instancias de negociación colectiva y salarial de las empresas públicas. En consecuencia, en las instituciones de este tipo, las negociaciones salariales entre los trabajadores y la dirección carecen de sentido.

ii) Directrices para la ejecución del presupuesto

- 505.** Se considera que las directrices para la ejecución del presupuesto son también directrices de gestión y figuran en la Ley sobre la Administración de las Instituciones Públicas. La Comisión de gestión deliberó acerca de las directrices y adoptó decisiones el 29 de enero de 2010. El propósito de estas directrices generales es «ofrecer a las instituciones públicas pautas detalladas para la ejecución eficiente del presupuesto».
- 506.** Estas directrices establecen los principios y las normas de la ejecución de las partidas presupuestarias más importantes, como los gastos generales y los gastos de personal. Por ejemplo, en cuanto al sistema de remuneración vinculado a la evaluación de la gestión, que entra en la categoría de los gastos de personal, las directrices para 2010 indican el número de categorías de resultados de la evaluación, los diferentes niveles de remuneración y la

franja de cada categoría a la que se aplican. Evidentemente, los sindicatos están completamente excluidos del proceso de establecimiento de estos criterios.

507. Además, en las directrices para 2010, se especifica que «Las instituciones públicas cuya estructura o fuerza de trabajo ha cambiado debido a una fusión, reorganización o racionalización deben poner en práctica políticas presupuestarias en consulta con los organismos competentes y el Ministerio de Estrategia y Finanzas», lo que implica que la dirección de las empresas públicas debe consultar al MOSF respecto de una amplia gama de cuestiones que afectan gravemente las condiciones de trabajo.
508. En lo que respecta a las prestaciones destinadas a los trabajadores, las directrices del Gobierno establecen normas hasta para la remuneración del fondo de bienestar social. Por otra parte, de acuerdo con las directrices, «Toda licencia que no sea la licencia anual remunerada prevista por la Ley de Normas Laborales deberá prohibirse, y la licencia no utilizada no podrá compensarse con dinero».

iii) *Plan de Gobierno para la promoción de las instituciones públicas*

509. En julio de 2008, el Gobierno anunció que reformaría las empresas públicas en virtud del Plan de promoción de las empresas públicas. El primer conjunto de medidas de reforma detalladas se adoptó el 11 de agosto de 2008, y el último y sexto, el 31 de marzo de 2009. En consecuencia, las 24 empresas debían privatizarse o vender participaciones, y 41 organismos gubernamentales quedarían integrados en 16 empresas, mientras que en algunos de ellos debía procederse al reajuste de sus funciones. El Gobierno también redujo el presupuesto y la fuerza de trabajo de otros organismos que no formaban parte de este programa de reestructuración. En consecuencia, 129 empresas despidieron a cerca de 22 000 trabajadores, el 12,7 por ciento del total de su fuerza de trabajo.
510. Después de la sexta ronda de medidas de reforma, se reveló la segunda etapa del plan: «Rompiendo tres grandes burbujas», «Promoción de las relaciones laborales», y «Provisión de servicios públicos de alto nivel». Las tres burbujas se refieren a los niveles salariales, los puestos de trabajo y la estructura de las empresas públicas, todos ellos «sobredimensionados» habida cuenta de su productividad real. El propósito es abordar la gestión negligente de las empresas públicas, que presuntamente ha sido censurada por la opinión pública debido a las prebendas que conceden dichas empresas (los denominados «puestos de trabajo que reparte Dios»). El plan de promoción de las relaciones laborales se diseñó para transformar las relaciones laborales del sector público en un ejemplo para toda la sociedad, situando las relaciones laborales de dicho sector en un nivel más «razonable» mediante las evaluaciones realizadas por el Gobierno. Posteriormente, en las directrices siguientes destinadas a la administración de las empresas públicas, se amplió el conjunto de criterios relativos a la «promoción» o «racionalización» de las relaciones laborales.
511. Se esperaba que todos estos programas incidieran de manera significativa en las condiciones generales de trabajo del sector público, si bien el Gobierno no había mantenido en ningún momento consultas con los sindicatos y no había manera de reflejar opiniones de representantes de los trabajadores que participaran en el proceso. El Gobierno prohibió las acciones colectivas llevadas a cabo por los sindicatos en protesta por el deterioro de las condiciones de trabajo que podría causar la promoción de las instituciones públicas y tomó medidas represivas, como en el caso de KORAIL.
512. En abril de 2009, el Ministerio del Trabajo analizó los convenios colectivos de las instituciones públicas, y propuso «programas de mejora». El análisis se centró en «los términos básicos del convenio colectivo para instaurar relaciones laborales racionales», y estos términos que se reorganizaron en 21 puntos repartidos en cuatro capítulos (la afiliación sindical y la protección de las actividades sindicales; las restricciones a la

intervención de los sindicatos en los derechos del personal y de la dirección; los salarios y otras condiciones de trabajo, y la negociación colectiva y los conflictos laborales). Cada punto se evaluó según una escala de uno a cinco (de «muy insuficiente» a «muy racional»). En general, en sus análisis el Ministerio del Trabajo considera que las cláusulas favorables al empleador son racionales, mientras que las que protegen los derechos y las actividades sindicales son irracionales. Por ejemplo, el Ministerio interpreta una cláusula que requiere que la dirección obtenga el consentimiento del sindicato o lo consulte con respecto a los cambios de personal que afecten a los dirigentes sindicales como una infracción a los derechos del empleador relativos a las cuestiones de personal. Del mismo modo, la participación de los sindicatos en las actividades de gestión (es decir, la asistencia de los dirigentes sindicales a reuniones de dirección) se consideró como una práctica irracional, mientras que se presentó como un caso ejemplar la asistencia de empleadores a reuniones de representantes sindicales donde exponían sus puntos de vista. En el análisis también se describe la Comisión de Seguridad en el Empleo, compuesta por el mismo número de trabajadores y de directivos, como una práctica irracional, ya que infringe los derechos del empleador en materia de dirección y administración de personal, a pesar de que se supone que dicha Comisión debe deliberar acerca del cambio de situación laboral de los miembros del sindicato. El Ministerio del Trabajo emprendió un análisis con el fin de modificar «los términos irracionales de los convenios colectivos» de las empresas públicas y de las empresas semigubernamentales, y propuso que se utilizaran esos criterios de análisis en la evaluación del desempeño de la gestión de las instituciones públicas.

513. Asimismo, el MOSF exigió que los organismos gubernamentales presentaran un informe de avance mensual sobre la reforma de los convenios colectivos en las organizaciones públicas que se encuentran bajo sus auspicios en lo atinente a la promoción de las relaciones laborales, pidiéndoles incluso que añadieran un cuadro comparativo de la situación antes y después de la revisión en las cuatro secciones (política de personal, derechos de la dirección, actividades sindicales, prestaciones destinadas a los trabajadores, negociación colectiva y huelga). Por otra parte, el Gobierno exigió que los organismos hicieran una lista de las revisiones de las denominadas cláusulas nocivas de los convenios colectivos que infringían los derechos de dirección y administración de personal.
514. El Ministerio del Trabajo también analizó los convenios colectivos de las instituciones de investigación con participación financiera del Estado que se encuentran bajo los auspicios de la Oficina del Primer Ministro. En abril de 2009, el Ministerio publicó un informe que contenía medidas de mejora. El Ministerio examinó los convenios colectivos de 18 de las 23 instituciones que tenían sindicatos organizados, y clasificó a estas instituciones en cinco categorías. La Oficina del Primer Ministro convocó una reunión de los directores de esas empresas, les mostró los resultados, y les ordenó que revisaran las disposiciones «irracionales» del convenio colectivo que fuesen favorables a los sindicatos. Después de la reunión, el Instituto del Trabajo y el Instituto de Investigación para la Educación y la Formación Profesional pusieron término unilateralmente a los convenios colectivos, y el Instituto Marítimo rescindió el convenio, que aún no había expirado.
515. La promoción de las instituciones públicas tenía por objeto «promover» las relaciones laborales, pero en realidad se trataba de debilitar a los sindicatos. Esto queda demostrado por las observaciones antisindicales formuladas por el Gobierno, que destacó la importancia de establecer nuevas relaciones laborales y el hecho de que, como las instituciones públicas eran instituciones gubernamentales y no empresas privadas, los miembros de los sindicatos no podían oponerse a las políticas del Gobierno, y si se oponían a la orientación de la política del Gobierno, sus directivos no debían tolerar una actitud tan irresponsable. El Gobierno condenó públicamente a los sindicatos de las instituciones públicas que se oponían al impulso de promoción de las instituciones públicas afirmando que «los funcionarios públicos que salen a la calle y pegan carteles en las paredes contra el Gobierno no tienen derecho a ejercer sus funciones». Después de que se

reprimió la huelga del KRWU, KORAIL fue elegida como una de las instituciones ejemplares del Plan de promoción de las instituciones públicas.

516. Por último, las organizaciones querellantes presentan una amplia información sobre los avances y los detalles del plan de promoción de las instituciones públicas por períodos. En particular, las organizaciones querellantes indican que la segunda etapa del Plan de promoción (mayo-noviembre de 2009) preveía la reestructuración de las instituciones públicas a fin de eliminar, entre otras cosas, la quiebra, la baja productividad, los sindicatos militantes, y la falta de disciplina. Los proyectos correspondientes comprendían el control de las relaciones laborales realizado por el BAI mediante un sistema de gestión de las relaciones laborales basado en el cumplimiento o el incumplimiento de la norma establecida, que lo autorizaría a pedir el despido de directivos en caso de encontrar casos de gestión excesivamente negligente y a realizar inspecciones preliminares de las relaciones laborales.

517. En cuanto al aspecto de la «promoción de las relaciones laborales» de la segunda etapa del Plan de promoción, las organizaciones querellantes indican que el Gobierno prevé: i) establecer en la evaluación del desempeño de la gestión una «norma mínima» para las relaciones laborales; ii) incluir la categoría «promoción de las relaciones laborales» para los directores de la empresa en la evaluación de la ejecución del plan de gestión; las instituciones públicas deberían comenzar por revisar los sistemas de salarios y de licencias, las prestaciones para los trabajadores, y las actividades sindicales (apoyo de los sindicatos, régimen de dedicación exclusiva a la labor sindical de los dirigentes sindicales, participación en el proceso de gestión, intervención en la reestructuración), y iii) dismantlar las relaciones laborales en las instituciones públicas en virtud del Plan de promoción de las relaciones laborales, antes de los cambios programados para 2010 (prohibición de que los dirigentes sindicales con dedicación exclusiva figuren en la nómina de la empresa).

2) Evaluación del desempeño de la gestión de las instituciones públicas

518. La evaluación del desempeño de la gestión de las instituciones públicas es la herramienta de control de los organismos públicos que se utiliza con mayor frecuencia. Los criterios de evaluación se establecen al final del año. Todos los años en el mes de marzo o abril, las empresas públicas reciben los resultados de la evaluación del desempeño de la gestión correspondiente al año anterior, de conformidad con la Ley sobre la Administración de las Instituciones Públicas. Los informes de desempeño de la gestión y la aplicación del plan de las empresas y de sus directores se someten a un grupo asignado a la evaluación (Comisión de evaluación). La totalidad del proceso de evaluación termina el 20 de junio después de que la comisión de gestión haya deliberado y adoptado resoluciones. En función de los resultados obtenidos, las instituciones públicas reciben incentivos y sanciones lo que incide en la asignación presupuestaria. Los directores de las empresas que obtienen malos resultados pueden ser despedidos.

519. En 2010, la Comisión de evaluación de los resultados de 2009 se componía de 55 miembros para la evaluación de los directores de empresas y de 130 miembros para la evaluación de las empresas. En 2005, cuando todavía no se había adoptado la Ley sobre la Administración de las Instituciones Públicas, la Comisión contaba con algunos miembros con antecedentes sindicales. Desde que la ley entró en vigor estas cifras han sido totalmente modificadas. Entre los criterios de evaluación figuran las relaciones laborales, y dichos criterios representan más del 20 por ciento de la evaluación de los directores de empresa. Sin embargo, no pueden formar parte de la Comisión ni expertos en relaciones laborales, ni personas con antecedentes sindicales. No se ha comunicado ninguna

explicación relativa a los criterios que utilizan los expertos para evaluar las relaciones laborales de manera equitativa.

- 520.** Los criterios de evaluación para la evaluación de los organismos públicos se describen en el Manual para la evaluación del desempeño de la gestión de las instituciones públicas y las instituciones semigubernamentales, que se publica a fines de año antes del período de evaluación. El Manual para 2009 contiene tres categorías: «Liderazgo o estrategia», «Sistema de gestión» y «Sistema de desempeño de la gestión», el número de puntos correspondiente a cada categoría es 18/32/50 y 18/37/45 para las instituciones públicas y las instituciones semigubernamentales, respectivamente. La categoría «Liderazgo o estrategia» se divide en liderazgo y principales planes de acción, mientras que la categoría «Sistema de gestión» se divide en actividades empresariales más importantes y eficiencia de la gestión. La entrada relativa a la eficiencia de la gestión comprende 17 puntos, entre los cuales figuran, la gestión de los recursos de personal y organizativos; la gestión de las compensaciones; las relaciones laborales racionales; el sistema de gestión del desempeño; la promoción de las instituciones públicas, y la racionalización de la organización. La categoría del desempeño de la gestión consiste en tres subcategorías: principales logros de las actividades de la empresa, satisfacción del cliente y resultados de la racionalización.
- 521.** En lo referente a los criterios de evaluación en materia de organización y liderazgo en lo que respecta a las relaciones laborales, las organizaciones querellantes se refieren a la categoría «Promoción de las instituciones públicas»/«Promoción de las relaciones laborales»/y a la categoría de evaluación conexa «Relaciones laborales racionales», que se determinan evaluando si la gestión de las relaciones laborales y la cooperación entre los trabajadores y la dirección se conforman a las normas establecidas y son racionales; si existe una comunicación adecuada entre los trabajadores y la dirección que permita establecer un consenso; si se hacen los esfuerzos necesarios para desarrollar la capacidad de gestión de las relaciones laborales, y si los términos del convenio colectivo son racionales y se hacen los esfuerzos necesarios para mejorarlos.
- 522.** Los criterios para la evaluación de los directores de la empresa también figuran en la directriz relativa a los «criterios para la evaluación de la aplicación del plan», que se emite después de que la Comisión de gestión ha deliberado y adoptado resoluciones. De acuerdo con la directriz, cada director de empresa somete al Gobierno un plan de gestión a principios de año, y presenta un informe de ejecución del plan de aplicación a fin recibir una evaluación al término del año de evaluación. En la directriz para 2009, se aumentaron a 20 los puntos asignados a la categoría de las relaciones laborales, y se asignaron otros 20 puntos a la categoría eficiencia de la gestión. Esta última entrada de creación reciente abarca cuestiones que se consideraban por separado el año anterior, lo que incide perjudicialmente en las condiciones de trabajo (incluso, la modificación de las compensaciones, la reducción de la fuerza de trabajo, las fusiones y los ajustes funcionales, la privatización y los programas de pasantías para los jóvenes).
- 523.** En lo que respecta específicamente al aspecto relativo a la «promoción de las relaciones laborales» en la evaluación de la dirección de la empresa para 2009, las organizaciones querellantes indican en particular que:
- i) en la categoría «¿Son las relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa racionales y conformes a las disposiciones vigentes?»:
 - los criterios para evaluar los esfuerzos destinados a establecer relaciones laborales racionales, comprenden la modificación de las relaciones laborales irracionales, los esfuerzos de racionalización de la gestión de la organización y del personal, la protección de los derechos de la dirección en caso de conflicto laboral, los esfuerzos realizados y logros alcanzados para estabilizar las

relaciones laborales después de un conflicto, los preparativos para la negociación colectiva por parte de los empleadores, y los esfuerzos realizados para concluir convenios colectivos durante las negociaciones (negociaciones de buena fe y demás esfuerzos), y

- los criterios para evaluar los esfuerzos destinados a asegurar una gestión conforme a las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales comprenden la obligación de cumplir con los principios establecidos en respuesta a demandas excesivas de los sindicatos, lo que incluye las materias no negociables de los convenios colectivos; la reacción estricta ante los conflictos laborales ilegales y aplicar medidas de seguimiento adecuadas; la adopción de prácticas laborales improcedentes por parte del empleador, la anulación de los términos de convenios colectivos anteriores de manera indebida (reglas especiales de empleo y acuerdos entre trabajadores y empleadores) y los acuerdos secretos;
- ii) en la categoría «¿Existe una comunicación adecuada entre los trabajadores y la dirección que permita alcanzar un consenso?»:
- los criterios para evaluar la iniciativa del director de la empresa en materia de comunicación incluyen las visitas en el lugar de trabajo y la recolección de opiniones; el establecimiento de canales de comunicación directa entre los trabajadores y la dirección a fin de resolver las cuestiones pendientes; los resultados obtenidos y las iniciativas adoptadas en materia de cooperación; y el diálogo entre los trabajadores y la dirección;
 - los criterios para evaluar los esfuerzos destinados a establecer canales de comunicación individuales entre los trabajadores y la dirección comprenden el establecimiento de canales de comunicación individuales con los miembros de los sindicatos, los esfuerzos para recoger opiniones sobre las cuestiones importantes y realizar encuestas sobre los principales planes de acción, y
 - los criterios para evaluar los esfuerzos destinados a establecer canales de comunicación entre los trabajadores y la dirección comprenden el estímulo y el apoyo a los sindicatos para que tengan actitudes positivas respecto de las actividades de la empresa;
- iii) en la categoría «¿Son racionales los términos del convenio colectivo?, ¿se realizan esfuerzos para mejorarlos?»:
- los criterios para evaluar si son adecuados el funcionamiento del sindicato y el apoyo que recibe comprenden las condiciones de afiliación a un sindicato (puestos en los que se autoriza la afiliación sindical, existencia de una norma escrita referente a los trabajadores que no están autorizados a afiliarse, aprobación de la afiliación de trabajadores despedidos, etc.), las actividades sindicales durante las horas de trabajo (procedimiento de aprobación, naturaleza y frecuencia de las actividades aprobadas, etc.), la autorización de las actividades de formación sindical durante las horas de trabajo (tema, tipo y duración de la formación, etc.), los dirigentes sindicales con dedicación exclusiva (número de afiliados y dirigentes sindicales con dedicación exclusiva, autorización para que los dirigentes sindicales trabajen para sindicatos de primer nivel, aprobación de funcionarios adicionales, trato acordado a los dirigentes sindicales con dedicación exclusiva, etc.), la gestión del personal de dirigencia sindical (consulta con los sindicatos, etc.), los equipos e instalaciones para el funcionamiento del sindicato (lista de artículos suministrados, procedimiento administrativo, costos de apoyo y de mantenimiento, costos de los actos

sindicales o de los trabajadores de la oficina sindical, etc.) y el suministro y la difusión de la información sindical (suministro de la información relativa al personal, derecho de oposición, pedido de protección de la información confidencial, etc.);

- los criterios para evaluar la intervención del sindicato respecto de los derechos de la dirección que incluyen las cuestiones de personal, comprenden el funcionamiento de la organización (consulta con los sindicatos sobre la reorganización); el empleo y la transferencia del personal (prohibición de contactos o consultas especiales con las organizaciones sindicales, participación de dirigentes sindicales en las entrevistas de trabajo, consentimiento de los sindicatos para el establecimiento de normas sobre transferencia del personal, etc.), los ascensos, las evaluaciones, las gratificaciones (participación de los sindicatos en la comisión de revisión de ascensos, la evaluación del personal, o en la recomendación de beneficiarios de gratificaciones, etc.); las amonestaciones (limitación del derecho de la dirección de imponer sanciones disciplinarias, participación de los sindicatos en la comisión disciplinaria, equidad de las medidas de resarcimiento en caso de sanciones disciplinarias injustas, restricciones al despido de los sindicalistas sancionados con motivo de sus actividades sindicales, etc.), y la restricción de los derechos de la dirección (consultar al sindicato acerca de la transferencia de los lugares de trabajo, las inversiones en el extranjero y otras cuestiones); y
- los criterios para evaluar las condiciones de trabajo (salarios, jubilación, licencia, etc.) y la adecuación de la protección de las acciones colectivas comprenden la adecuación de los salarios, la jubilación y la licencia, la protección y la responsabilidad de las acciones colectivas y las medidas de seguimiento correspondientes (incluido el principio según el cual «sin trabajo no hay salario», y el reintegro imprudente de trabajadores despedidos).

i) Evaluación del desempeño de la gestión y relaciones laborales

524. El criterio relativo a las «buenas relaciones laborales» demuestra claramente que la evaluación del desempeño de la gestión es hostil a los sindicatos. En los criterios generales de evaluación para 2008 relativos a las empresas públicas y los organismos semigubernamentales se explica el criterio de «buenas relaciones laborales». El propósito de este criterio es «evaluar los esfuerzos realizados para promover las relaciones laborales». Comprende seis subcategorías y varias listas de comprobación. Por ejemplo, la lista de comprobación de la subcategoría «Condiciones de admisibilidad para la afiliación sindical» incluye la organización sindical coordinadora, el pluralismo sindical, las condiciones de admisibilidad para la afiliación sindical, el número de afiliados sindicales y la cuota sindical descontada en nómina. En la entrada «Adecuación del número de dirigentes sindicales con dedicación exclusiva» se determina si el número y la proporción de dirigentes sindicales con dedicación exclusiva en relación con el número de afiliados son adecuados. La decisión de analizar la organización sindical coordinadora, los criterios de admisibilidad y las tasas de sindicación revela la intención oculta del Gobierno de intervenir en las actividades sindicales. En algunas entradas de las listas se puede observar que algunos términos de los convenios colectivos se consideran problemáticos, por ejemplo, en la categoría «Convenio colectivo y derechos de gestión», se especifica que «se analiza en qué medida los convenios colectivos cuestionan la flexibilidad de la empresa y los derechos de la dirección».

525. En las categorías «Promoción de las relaciones laborales» y «Buenas relaciones laborales», la Comisión de evaluación no oculta su intención de transformar las relaciones laborales colectivas actuales en una estructura individual propia de la empresa. En sus propuestas la Comisión de evaluación niega fundamentalmente que puedan existir relaciones laborales

autónomas en cada empresa. Las organizaciones querellantes señalan algunos de los resultados de sus investigaciones, por ejemplo, ciertas empresas han perdido flexibilidad de organización por causa de las relaciones colectivas de trabajo; las prestaciones adicionales resultaron excesivas en algunos casos; ciertas cláusulas de los convenios colectivos posiblemente hayan vulnerado los derechos de la dirección; la mayoría de las filiales no han seguido las directrices del Gobierno relativas al número de dirigentes sindicales con dedicación exclusiva, se determinó que algunas instituciones tenían dificultades para poner en práctica relaciones laborales racionales en beneficio mutuo; aún quedaban por establecer en los convenios colectivos cláusulas específicas que permitieran que los sindicatos intervinieran en la gestión o la política de personal de las instituciones; era necesario prohibir el aumento de los salarios, obtenido mediante la negociación colectiva, que fuera superior a lo previsto en las directrices del Gobierno; se determinó que algunos sindicatos tenían más dirigentes sindicales con dedicación exclusiva que lo que correspondía a sus necesidades o recibían un apoyo excesivo de sus empleadores, etc.

526. En el informe sobre los resultados del desempeño se insiste en que los sindicatos deberían estar fuera de la influencia de una organización sindical coordinadora con el fin de destruir las relaciones colectivas de trabajo. Por ejemplo, se indica que es fundamental que los sindicatos examinen las cuestiones pendientes con mentalidad abierta y sin preocuparse de la opinión de un sindicato superior. También se argumenta que el Gobierno debería controlar estas instituciones mediante directrices muy estrictas. Por ejemplo, se indica que se han observado los cambios significativos siguientes: i) la negociación salarial ha desaparecido de la negociación colectiva; la ocasión y la duración de las negociaciones salariales se han reducido debido a que hay pocas posibilidades para el cambio mediante la negociación colectiva, ya que la tasa de aumento salarial no puede exceder el límite establecido en las directrices del Gobierno, y ii) las relaciones laborales han mejorado de manera general; sin embargo, estos progresos son el resultado de la eficacia relativa de considerar que las relaciones colectivas de trabajo están supeditadas al cumplimiento de directrices estrictas del Gobierno y no dependen de la mejora de la capacidad de gestión de las relaciones laborales por parte de los empleadores. En este sentido, la promoción de las relaciones laborales mencionada en este informe se refiere en realidad al debilitamiento de los sindicatos.

527. Por último, las organizaciones querellantes proporcionan ejemplos de las secciones del informe de evaluación de la gestión del desempeño que plantean problemas en las que:

i) se describen las actividades sindicales legítimas relacionadas con los intereses públicos como un sindicalismo militante proclive a hacer demandas excesivas, en particular:

— KORAIL: «La dirección ha rechazado demandas excesivas del sindicato y cumple con a los principios establecidos. Se trata de un caso ejemplar en el que la dirección de KORAIL obligó a los sindicatos a poner fin a una huelga creando en la opinión pública un clima de oposición a los conflictos colectivos mediante una campaña de relaciones públicas minuciosa y oportuna». «La dirección hizo los esfuerzos necesarios por solucionar los problemas señalados en la evaluación de la gestión del desempeño realizada el año anterior por el Gobierno: proteger los derechos de la dirección y el personal, controlar los conflictos laborales ilegales de la organización sindical, y reducir el número de dirigentes sindicales con dedicación exclusiva mediante el desarrollo del diálogo y la negociación a través del aumento del número de reuniones del consejo obrero-patronal...» «... la dirección y los trabajadores aún se encuentran en un punto muerto en lo que respecta a la independencia financiera de la organización sindical, el sistema de salarios y las pensiones de jubilación. Además, a pesar de que la dirección redujo en diez el número de dirigentes sindicales con dedicación exclusiva

mediante la negociación colectiva y el recurso al consejo paritario, en la actualidad, el número de dirigentes sindicales es de 55, más que el número considerado apropiado de 21, habida cuenta el tamaño de la organización sindical».

- KOGAS: «La dirección abandonó su actitud de constante avenimiento en la gestión de las relaciones laborales y adoptó la posición estricta de aplicar los principios fijados en la ley. El cambio en las relaciones laborales se difundió desde la sede y se puso en práctica en los lugares de trabajo a nivel local. La dirección está tratando de comunicarse directamente con los trabajadores». «En vista de la situación actual, la dirección no tuvo más opción que cumplir estrictamente con los principios y las normas vigentes, dado que este sindicato es extraordinariamente combativo en comparación con otros sindicatos de las instituciones públicas. Por ejemplo, la dirección aplicó estrictamente el principio según el cual ‘sin trabajo no hay salario’ a quienes se dedican a las actividades sindicales durante las horas de trabajo. En el caso de actividades ilegales de la organización sindical, como la interrupción de las reuniones del Consejo de Administración y el bloqueo de la asunción a su cargo del presidente legítimamente nombrado, la empresa tomó medidas coherentes basadas en principios establecidos: la presentación de una demanda judicial por daños y perjuicios, la aplicación de la disposición provisional que prohíbe la obstrucción de las actividades de la empresa por parte del sindicato, la presentación de una denuncia penal y la amonestación de los interesados».
- ii) se pide a los empleadores que reaccionen ante las actividades sindicales consistentes en participar en la acción de la KCTU y de los sindicatos sectoriales:
 - Empresa del aeropuerto internacional de Incheon: «... como el sindicato cambió de organización coordinadora, se prevé que su orientación política cambiará radicalmente. La dirección debe tener en cuenta estos factores a fin de mantener la eficacia del plan director relativo a las nuevas relaciones laborales».
 - Empresa de Seguridad Eléctrica de la República de Corea: «Se considera que debe concluirse un nuevo convenio colectivo, lo más pronto posible, pues éste se retrasó debido al procedimiento de nombramiento del nuevo director de la empresa y a que un sindicato sectorial (el KPSU) rechazó la demanda de un sindicato superior de que la negociación se desarrollara a nivel de todo el sector, y aceptó el principio de negociación individual, de modo que se pueda fomentar una cultura de cooperación que beneficie a los trabajadores y a los empleadores».
- iii) se exige o establece una declaración conjunta sobre cooperación entre los trabajadores y la dirección o promoción de las relaciones laborales:
 - Empresa Nacional del Seguro de Salud: «... los acontecimientos que puedan fomentar la cooperación y la confianza entre los trabajadores y la dirección como una ‘declaración de cooperación entre los trabajadores y la dirección’ o ‘una declaración conjunta entre los trabajadores y la dirección’, no se están organizando».
 - Fundación para la promoción del deporte: «En una ‘declaración de acuerdo entre los trabajadores y la dirección’ emitida el 12 de agosto, la fundación, la organización sindical, y el sindicato general declararon su intención de contribuir a la promoción de la eficiencia de la gestión a través de un acuerdo de cooperación entre los trabajadores y la dirección, la búsqueda de soluciones para mejorar el sistema mediante la celebración de consultas entre los trabajadores y

la dirección, y el establecimiento de un sistema de gestión eficaz a través de un consejo paritario obrero-patronal».

- iv) se fomenta la conclusión de convenios colectivos sin negociación colectiva, o la concesión de la autoridad para la negociación a la dirección, en particular:
 - Fundación para la Promoción del Deporte: «No se ha producido ningún conflicto laboral durante los últimos 19 años. El convenio colectivo y el acuerdo de salarios de 2008 se concluyeron sin negociación, y la duración de la negociación salarial también se redujo en comparación con el año anterior».
 - Empresa de Calefacción Distrital: «Como lo había hecho el año anterior, en 2008, la empresa concluyó un acuerdo salarial sin negociación, de conformidad con el nivel establecido en las directrices sobre salarios del Gobierno. Esto refleja la cooperación que existe en las relaciones laborales».
- v) se necesitan cláusulas específicas relativas a la promoción de los convenios colectivos, al incremento de la eficiencia de las relaciones laborales, o valorarlas como logros positivos:
 - Empresa de encuestas catastrales: «... en el convenio colectivo se observaron disposiciones que planteaban problemas: ... consultas con el sindicato en el caso de la adopción del sistema salarial anual; ... prohibición de reducir los salarios (la dirección no puede bajar ... los salarios con motivo de la transferencia de los miembros del sindicato, la modificación del sistema de pago de salarios (salario anual, etc.); la reducción de horas de trabajo, la disminución de la productividad, el bajo desempeño de la dirección o cualquier otro motivo, sin obtener el consentimiento del sindicato salvo en caso de causa justificada). Estas disposiciones, posiblemente, implican restricciones en la promoción de las relaciones laborales y en la racionalización de las actividades de la empresa ... Se considera apropiado que los trabajadores y la dirección examinen la conveniencia de estas cláusulas, y ofrezcan soluciones razonables...».
 - Servicio Nacional de Pensiones: «La inspección realizada en el año anterior determinó que ciertas disposiciones del convenio colectivo violan los derechos de la dirección, lo que disminuye la flexibilidad de organización (seguridad en el empleo...). Sin embargo, estas cláusulas aún no se han modificado este año, y la empresa no cumple con las directrices del Gobierno relativas a los dirigentes sindicales con dedicación exclusiva. El contenido del convenio colectivo debe mejorarse y deben modificarse los períodos de negociación colectiva...».
 - Fundación para la promoción del deporte: «La dirección eliminó tres cláusulas del convenio colectivo que violaban los derechos de la dirección y del personal y desplegó esfuerzos para cumplir con las directrices del Gobierno».

En conclusión, la evaluación de los directores de empresas correspondiente a 2008, que se llevó a cabo en 2009, se centró en tareas generales, como la promoción y el aumento de la eficiencia de la gestión. Dieciséis de las 19 instituciones con «buenas calificaciones» obtuvieron resultados satisfactorios en las categorías de la reducción de plantilla, el ajuste de las compensaciones y las relaciones laborales, y ocho de las 11 empresas con calificaciones insatisfactorias obtuvieron malos resultados en esas categorías. El Gobierno utilizó la evaluación como un instrumento de presión para hacer efectivas la reducción de plantilla, la reducción de los salarios y el desmantelamiento de las relaciones laborales en todas las instituciones públicas. Por otra parte, en la evaluación correspondiente a 2010, la mitad de la evaluación se refería a la promoción de las relaciones laborales. El Ministerio de Estrategia y Finanzas utilizó la evaluación como un instrumento de presión para

intervenir de manera injusta en las relaciones laborales de las empresas públicas, pese a que los trabajadores y la dirección de estas instituciones deberían poder establecer estas relaciones de manera autónoma.

3) Inspección del Consejo de Auditoría e Inspección (BAI)

528. El BAI lleva a cabo inspecciones periódicas en las instituciones públicas al menos una vez cada tres años. La inspección examina la gestión del personal y del presupuesto de las organizaciones sometidas a la inspección. El BAI adopta diversas medidas en función de los resultados de la inspección, que incluyen solicitudes de corrección o mejora, recomendaciones sobre cuestiones de personal y de presupuesto o acusaciones destinadas a las autoridades de investigación. Tales medidas de seguimiento constituyen una de las herramientas más poderosas del Gobierno para controlar las instituciones públicas. Por otra parte, el Gobierno utilizó las inspecciones realizadas por el BAI en las empresas públicas, como un primer intento para fusionar dichas empresas y reducir la fuerza de trabajo de las empresas públicas y las instituciones semigubernamentales, así como también para sentar las bases lógicas de la reestructuración del sector público.

i) *Inspección para la promoción de las instituciones públicas correspondiente a 2008*

529. En 2008, el BAI emprendió rondas masivas de auditorías en las empresas públicas y las instituciones semigubernamentales bajo el lema «Incremento de la eficiencia de la gestión de las instituciones públicas». El organismo de auditoría concluyó que a algunas habría que recortarles su organización y funciones, que otras debían ser desclasificadas y otras privatizadas o liquidadas. Al emprender la inspección de empresas públicas locales, la BAI declaró que su objetivo era difundir las políticas públicas del Gobierno relativas a la promoción de las instituciones en todos los gobiernos locales, lo que revelaba que esta medida tenía por objeto sentar las bases para que el Gobierno central fusionara, privatizara y racionalizara las empresas públicas locales.

530. Todas las instituciones públicas, excepto aquellas que habían sido auditadas en el segundo semestre de 2007 fueron objeto de las rondas de inspección del BAI de 2008, un nivel sin precedentes en términos de alcance y ámbito de aplicación. Durante el proceso, los auditores instaron a las empresas a que adoptaran medidas de reestructuración por voluntad propia.

531. El BAI emprendió la ronda de inspección con el fin de controlar las instituciones públicas. Entre más de 300 entradas que figuran en su lista de comprobación, unos 100 puntos se refieren a la gestión del personal y alrededor de 100 corresponden a las relaciones laborales, mientras que 70 u 80 están relacionados con los sistemas de personal, lo que influye directamente en las actividades sindicales. Los auditores utilizan la lista de comprobación para investigar las actividades sindicales y las condiciones de admisibilidad de los afiliados sindicales, lo que da lugar a la extinción de los convenios colectivos o la interrupción de la negociación colectiva en curso.

ii) *Seguimiento de la aplicación del plan de promoción de las empresas públicas correspondiente a 2009*

532. El 4 de febrero de 2009, el organismo de auditoría anunció la aplicación del plan de inspección para el primer semestre de 2009. Según el plan, el Departamento de Inspección de las Instituciones Públicas, de creación reciente, tendría la responsabilidad de realizar el seguimiento del avance de la política de promoción de las instituciones públicas. El plan se centraba en «el examen de las prácticas de gestión negligentes con el fin de incrementar los resultados de la gestión de las instituciones públicas» y «el seguimiento de la aplicación

del Plan de promoción», así como en «la inspección de las empresas en relación con intervenciones indebidas en las actividades de gestión por parte de los sindicatos, el número excesivo de dirigentes sindicales con dedicación exclusiva y los acuerdos secretos entre los trabajadores y la dirección». Esto significa que el BAI señala a los sindicatos como el principal obstáculo de la reforma de las instituciones públicas. Un documento denominado «Pauta para las futuras inspecciones destinadas a la promoción de las empresas públicas locales» revela claramente este punto de vista. Según el documento, el organismo aplicará en las empresas públicas locales los mismos principios que los que se utilizan para inspeccionar las instituciones públicas centrales con el fin de garantizar una gestión basada en principios que se conforman con las normas y leyes vigentes. Sin embargo, dado que el BAI relaciona todas las causas de la gestión negligente de las empresas públicas con los sindicatos, la aplicación de tales «normas y leyes» significa en realidad el debilitamiento de los sindicatos pues constituyen un obstáculo potencial para la mencionada «reforma».

533. Las organizaciones querellantes afirman que el BAI considera que la gestión negligente tiene las siguientes causas: i) la falta de moralidad de la dirección (abusos respecto de los derechos de gestión de personal, tales como la contratación indebida, la falta de competencias especializadas, la indiferencia respecto de las actividades ilegales de los sindicatos, etc.), con la recomendación y la solicitud de sustituir o destituir a la dirección ineficiente; ii) las prácticas de relaciones laborales ilegales (violación de los derechos de la dirección, aumento salarial ilegal mediante acuerdos secretos, etc.) como el ofrecimiento de ayuda para lograr relaciones laborales normales y conformes a la ley, y iii) la negligencia respecto de los gobiernos locales (funcionarios públicos jubilados que ocupan puestos directivos y se benefician de los denominados «paracaídas dorados», la disciplina en materia de gestión demasiado laxa, la negligencia respecto de las relaciones laborales ilegales, etc.), la recomendación de identificar y sancionar a las personas encargadas de realizar el seguimiento y supervisión de las empresas en cuestión.

iii) *Auditoría de la Empresa de Ferrocarriles de la República de Corea (KORAIL) correspondiente a 2009*

534. En el informe de auditoría relativo a KORAIL, publicado el 27 de agosto de 2009, se observa claramente el abuso de autoridad y el empleo de prácticas de auditoría ilícitas por parte del BAI, que sostuvo que en 2007 la empresa pagó bonificaciones excesivas a los trabajadores, en violación de las directrices presupuestarias destinadas a las organizaciones con inversiones gubernamentales. Sin embargo, en un comienzo, los trabajadores de KORAIL no exigieron bonificaciones especiales para el año 2007. En el convenio colectivo de 2007, el sindicato sólo pidió una compensación dado que los salarios eran más bajos en comparación con los de los trabajadores de otras empresas públicas. El pago de dicha compensación ya había sido acordado entre la dirección y los trabajadores, así como entre el Gobierno y los trabajadores en 2005, cuando el Ferrocarril Nacional de Corea se convirtió en la Empresa de Ferrocarriles de Corea. Sin embargo, en 2007, el Ministerio notificó unilateralmente al sindicato que no cumpliría el acuerdo con el pretexto de las directrices del Gobierno relativas al pago de la remuneración en función del desempeño. Después de concluida la negociación colectiva de 2007, la dirección decidió pagar bonificaciones especiales que ascendían al 50 por ciento de la compensación original. El BAI reconoció estos hechos durante la evaluación de la gestión del desempeño de la empresa para 2007, que se llevó a cabo en 2008, y publicó los resultados de la evaluación. Sin embargo, dos años más tarde, el organismo solicitó repentinamente la corrección de esas medidas, lo que dio lugar a la reducción en un 50 por ciento del salario básico de los trabajadores en 2009. Las organizaciones querellantes concluyen que en esta ronda de inspección, el BAI consideró que las relaciones laborales autónomas violaban las pautas y las directrices del Gobierno.

iv) *Auditoría especial para evaluar el avance del Plan de promoción de las instituciones públicas, correspondiente a 2010*

535. En julio de 2010, el BAI anunció que llevaría a cabo inspecciones *in situ* sobre los progresos realizados en la aplicación de las políticas de promoción de las instituciones públicas. Un total de 132 instituciones públicas fueron objeto de estas inspecciones en las que se evaluaron «los planes de promoción y los progresos realizados» y «la situación de la gestión sindical y el apoyo que recibe». El BAI anunció los resultados de estas inspecciones el 20 de agosto de 2010. Las inspecciones abordaron cinco áreas: la gobernanza de la empresa, el avance del «Plan de promoción», el avance de las relaciones laborales, los gastos de personal, y las prestaciones. Por lo tanto, se examinaron la totalidad de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, incluido el contenido de los convenios colectivos, la participación de los trabajadores en las decisiones relativas a las condiciones de trabajo, e incluso los derechos de los trabajadores a afiliarse a sindicatos.

536. El BAI consideró como un problema que los directores de departamento, que a su juicio entraban en la categoría de los empleadores, se hubiesen afiliado a la organización sindical. El organismo de auditoría basa su argumentación relativa a las condiciones de admisibilidad para la afiliación sindical en el artículo 2.2 de la ley de reforma (TULRAA), que define el término «empleador» como la persona que actúa en nombre del propietario de una empresa en lo que respecta a las cuestiones relativas a los trabajadores de la empresa. Según su criterio «el propietario de la empresa otorga a los directores de departamento la autoridad y responsabilidad de determinar las condiciones de trabajo de los empleados». A los efectos de apoyar su argumento, el organismo de auditoría también cita el artículo 2.4 de la ley de reforma (TULRAA), que establece que «una organización no se considerará como un sindicato cuando un empleador u otras personas que actúan siempre en el interés del empleador estén autorizadas a afiliarse a la misma». El organismo de auditoría presentó como un caso ejemplar el caso de una empresa que había privado a seis funcionarios de tercer grado del Departamento de Inspección del derecho de afiliación sindical mediante la revisión del convenio colectivo. Sin embargo, las disposiciones de la ley de reforma (TULRAA) tienen por objeto garantizar la independencia de un sindicato. Las sentencias judiciales respaldan este punto al afirmar que, si bien un sindicato autoriza a las personas que actúan en nombre de un empleador a afiliarse al sindicato y, por tanto, algunos miembros del sindicato no se considerarán como miembros de derecho de la organización sindical, el sindicato no pierde inmediatamente su condición de sindicato tal como se define en la ley de reforma (TULRAA). Pierde su condición de sindicato sólo si su independencia es vulnerada o puede serlo por los representantes de los intereses de los empleadores. Sin embargo, el BAI sostiene que restringir la admisibilidad para la afiliación sindical y limitar la libertad sindical es cumplir con las directrices del Gobierno y promover las instituciones públicas.

537. El BAI sostiene que, los sistemas de licencia y de prestaciones para los trabajadores garantizados por el convenio colectivo que la Ley de Normas Laborales no prescribe o que exceden «los límites establecidos por la Ley de Normas Laborales y las directrices del Gobierno destinadas a las empresas públicas y las instituciones semigubernamentales», no son conformes a la legislación. El BAI también exige que KORAIL corrija las prácticas que consisten en «pagar horas extraordinarias y compensaciones por la licencia remunerada no utilizada en violación de la Ley de Normas Laborales y de las directrices del MOSF». Sin embargo, el artículo 3 de la Ley de Normas Laborales dispone que: «Las condiciones de trabajo establecidas por esta ley serán las normas mínimas de empleo; las partes en las relaciones laborales no reducirán las condiciones de trabajo, con el pretexto del cumplimiento de la presente ley.». No existen fundamentos jurídicos para que el Gobierno controle las condiciones de trabajo acordadas por la dirección y los trabajadores de una institución pública mediante un convenio colectivo, de conformidad con la

TULRAA, aun cuando tales condiciones de trabajo sean superiores a las prescritas por la Ley de Normas Laborales.

538. El BAI ha incluso alentado a las empresas públicas a rescindir los convenios colectivos. Después de proceder en 2009 al seguimiento de los progresos realizados en la aplicación de las políticas de promoción de las instituciones públicas, el organismo de auditoría citó a más de diez empresas públicas como casos ejemplares de rescisión de convenios colectivos o de aviso a los sindicatos de terminación de convenios colectivos. Sin embargo, en el informe de auditoría se señalaba que algunas de las instituciones se habían limitado a establecer un plan de promoción de las relaciones laborales, pero no habían tomado medidas efectivas para aplicarlo mediante, por ejemplo, la terminación del convenio colectivo. Por lo tanto, según el BAI, entre las medidas eficaces para promover las relaciones de trabajo se dispone de la terminación del convenio colectivo decidida por los empleadores. Al 1.º de septiembre de 2010, más de 20 sindicatos de instituciones públicas habían sido notificados de la terminación del convenio colectivo desde 2008, fecha de adopción de la política de promoción de las instituciones públicas. Todos estos sindicatos están afiliados a la KCTU.
539. La anulación unilateral de los convenios colectivos y el deterioro de sus términos son los nuevos métodos empleados para sofocar a los sindicatos. En la mayoría de las instituciones públicas donde se formaron mesas de negociación colectiva a partir de 2008, los empleadores exigieron que las cláusulas fuesen conformes con las directrices del Gobierno. Si los sindicatos las rechazaban, los empleadores anulaban unilateralmente el convenio colectivo. Luego, los empleadores obligaban a los sindicatos a que aceptaran convenios colectivos con condiciones inferiores. Pretextaban la existencia de las directrices del Gobierno, señalaban problemas en la evaluación del desempeño de la gestión, las listas de comprobación del Gobierno, y las recomendaciones de auditoría del BAI. La mayor parte de las cláusulas de los convenios colectivos revisadas a la baja se relacionaban con la reducción de la admisibilidad para la afiliación sindical, la limitación de las actividades sindicales, y la protección de los derechos de dirección y administración de personal de los empleadores.
540. De acuerdo con la ley de reforma (TULRAA), un convenio colectivo deja de tener validez seis meses después de que una de las partes haya notificado su terminación a la otra. En ese caso, las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo (parte normativa del convenio colectivo) están reguladas por contratos individuales de trabajo. Por lo tanto, los empleadores pueden cambiar los términos de los contratos de trabajo dependiendo de las condiciones negociadas individualmente con los trabajadores, apartando así a los sindicatos. Las cuestiones institucionales plantean más problemas (parte obligatoria de los convenios colectivos). Abarcan la protección de las actividades sindicales y la participación sindical en la gestión (asistencia a las comisiones, y obligación de que el empleador obtenga el acuerdo del sindicato o al menos lo consulte antes de tomar ciertas decisiones). Una vez que el convenio colectivo se anula, el sindicato pierde la herramienta que le permite controlar a la dirección y los canales a través de los cuales formula sus opiniones. Entonces, la dirección toma decisiones de manera unilateral y el sindicato queda anulado.
541. En caso de aceptar que el convenio colectivo contenga cláusulas más desfavorables para los trabajadores, los resultados son los mismos. En la evaluación de las cláusulas de los convenios colectivos de las instituciones públicas, se examinan las cuatro subcategorías siguientes que constan de 25 puntos: la afiliación sindical y la protección de las actividades sindicales; la limitación de la participación de los sindicatos en la gestión del personal y las actividades generales de gestión; las condiciones de trabajo como los salarios, y la negociación colectiva y los conflictos laborales. Todas se refieren a las actividades sindicales. El objetivo de la revisión regresiva de los convenios colectivos es la misma que

la de la terminación unilateral de los convenios colectivos: debilitar a los sindicatos mediante la disminución y el cuestionamiento de la protección de las actividades sindicales y el bloqueo o la reducción al mínimo de la participación sindical en los procesos de gestión.

542. La participación de funcionarios públicos en la gestión de las instituciones públicas puede incidir en la política del Gobierno, directa o indirectamente. En realidad, la acción del Gobierno ha dado lugar a que los sindicatos de las instituciones públicas quedaran excluidos del debate relativo a las cuestiones de interés público. Por ese motivo, el Gobierno ataca a los sindicatos de dichas instituciones. Esto va más allá de las cuestiones relativas a las relaciones laborales en la medida en que, al excluir a los sindicatos de la gestión de las instituciones públicas, se impide que los ciudadanos participen en los procesos de adopción de decisiones relativas al sector público. En este sentido, no sólo son los sindicatos los que están amenazados por la acción del Gobierno, sino la propia democracia.

III. Denegación del reconocimiento de los conductores de camiones de carga como trabajadores y amenaza de anular el registro del Sindicato de Trabajadores del Transporte de la República de Corea (KTWU)

- 1) Reconocimiento de los conductores de camiones de carga como trabajadores

543. Las decisiones judiciales determinan, en virtud de la Ley de Normas Laborales, que una persona es un trabajador si, en esencia, proporciona trabajo a cambio de un salario en una relación de subordinación con un empleador, una empresa o un lugar de trabajo. Además, para determinar si tal relación de subordinación existe, se consideran los siguientes factores: si el contenido del trabajo está determinado por el empleador, si el trabajador está sujeto a la dirección y el control concretos y específicos del empleador, si el empleador determina el tiempo y el lugar de trabajo, etc. Según estos factores, los conductores de camiones de carga están bajo la dirección y el control directos y concretos relativamente poco estrictos del empleador. Esto se debe a que el conductor realiza el transporte de carga de forma independiente y el trabajo se hace fuera de los locales del empleador. Sin embargo, estas modalidades de trabajo son características de otros tipos de puestos de trabajo cuya actividad se lleva a cabo en el exterior, por ejemplo, los vendedores.

544. Dada la naturaleza del transporte de carga, las directrices y el control del empleador se centran en mayor medida en la entrega puntual de una determinada carga que en la actividad de transporte propiamente dicha. Durante el transporte, los conductores de camiones están obligados a seguir las directrices del empleador a través del programa establecido para la flota de camiones. Esto significa que estos trabajadores independientes no pueden elegir los horarios y las tareas que deben cumplir, ni tampoco pueden elegir los lugares de trabajo, ya que no tienen derecho a fijar el tiempo de entrega y la ruta. Además, las empresas de transporte pueden cancelar unilateralmente un contrato. Por lo tanto, no se puede considerar que los transportistas independientes sean empresarios por cuenta propia. No es razonable negar a los conductores de camiones la condición de trabajadores por que son propietarios de sus vehículos ya que el camión no permite crear una empresa independiente, sino que es un instrumento indispensable para que un trabajador ofrezca su trabajo en el marco del sistema particular de la industria del transporte.

545. Por otra parte, las organizaciones querellantes presentan una reseña de la falta de reconocimiento como trabajadores de los conductores de camiones con contrato de propietario-explotador. Indican en particular que, en 1994, el Ministerio del Trabajo emitió una interpretación administrativa en la que se reconocía por primera vez como trabajadores

a los conductores de camiones con contrato de propietario-explotador. En 2000, el Ministerio del Trabajo emitió una nueva interpretación administrativa que anulaba la anterior, negando a los trabajadores de transporte la condición de trabajadores. El cambio se basó en sentencias judiciales dictadas. En 2003, el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Carga de la República de Corea (KCTWU) realizó una huelga general y llegó a un acuerdo con el Gobierno en virtud del cual los conductores de camiones se consideraban como empleados especiales dedicados al transporte de mercancías. En 2005, el Gobierno anunció que reconocía al KCTWU como órgano representativo de los propietarios-explotadores de camiones de carga. En 2009, el Gobierno ordenó al Sindicato de Trabajadores del Transporte de la República de Corea (KTWU) que cancelara la afiliación de los trabajadores en régimen de contratación especial y declarara por voluntad propia que la afiliación de trabajadores en régimen de contratación especial podría dar lugar a la denegación del registro del sindicato considerado.

546. Las organizaciones querellantes también proporcionan la lista de las resoluciones judiciales pertinentes. Por lo general, la Corte Suprema de Corea ha sostenido constantemente que los propietarios-explotadores de camiones no tienen una relación de dependencia con el usuario de los propietarios-explotadores considerados. Según las decisiones de la Corte, los propietarios-explotadores que tienen registro de empresa y pagan impuestos sobre la ganancia de la empresa, realizan con sus camiones una actividad comercial y no reciben instrucciones específicas fuera de la indicación inicial del expedidor y el destinatario. Por lo tanto, no se pueden considerar como trabajadores que trabajan para empresas. Sin embargo, en algunas decisiones de los tribunales de primera instancia se reconoce a los propietarios de camiones como trabajadores sobre la base de los siguientes motivos: la empresa de transporte da instrucciones y supervisa el transporte; el propietario-explotador no está autorizado a contratar a un conductor sustituto para manejar el vehículo en su lugar, y tampoco le está permitido tomar días libres sin la aprobación de la empresa de transporte.
547. Por lo tanto, no se reconoce al propietario-explotador como trabajador. Sin embargo, quienes reciben instrucciones específicas y supervisión de la empresa de transporte por carretera y no están autorizados a contratar conductores sustitutos para conducir sus camiones son excepcionalmente considerados como trabajadores.

2) Amenaza de devolución de la solicitud de registro del KTWU

548. En 2009, el KTWU tuvo que hacer correcciones voluntarias respecto de un caso controvertido según el cual algunos de los miembros del KCTWU no eran trabajadores. El Ministerio del Trabajo exigió que el sindicato modificara la composición de su afiliación en un plazo de treinta días alegando que tenía la facultad de rechazar la solicitud de registro sindical.
549. No obstante, las organizaciones querellantes estiman, en primer lugar, que el Ministerio del Trabajo no tiene derecho a cuestionar la calificación de un sindicato después de su creación. La ley de reforma (TULRAA) sólo autoriza al Ministerio del Trabajo a examinar la solicitud de inscripción del sindicato en el registro. No hay ningún fundamento jurídico que autorice al Ministerio del Trabajo a examinar si cabe cancelar el registro de un sindicato existente una vez que ha sido establecido legalmente. En segundo lugar, el Ministerio del Trabajo no puede emitir una orden correctiva relativa a la participación en las actividades de un sindicato de personas que no son trabajadores. Si bien el Ministerio puede ordenar que un sindicato tome medidas correctivas en virtud del artículo 21 de la ley de reforma (TULRAA) titulado «Corrección de estatutos, resoluciones o medidas», en el supuesto caso de que los trabajadores independientes no puedan ser miembros de un sindicato, la ley sólo permite que los organismos administrativos ordenen la corrección mediante «una resolución adoptada por la Comisión de Relaciones Laborales». Por lo

tanto, la orden correctiva no tiene validez legal, ya que no pasó por el proceso adecuado. Aun cuando el Ministerio haya obtenido la resolución de la Comisión de Relaciones Laborales que da validez a la orden de corrección, sólo se podrá multar al sindicato por infringirla, pero no se lo podrá clausurar.

B. Respuesta del Gobierno

550. Por comunicación de fecha 28 de octubre de 2011, el Gobierno afirma que las instituciones públicas de Corea ejercen una gran influencia en la economía, ya que representan una parte importante de la economía nacional, con un presupuesto sumamente elevado, y suministran los principales servicios públicos y de infraestructura social, incluida la energía. En cuanto a las relaciones laborales, en 2010, la tasa de sindicación de las instituciones públicas ascendía a 59,7 por ciento lo que equivalía a más de seis veces la de todos los demás sectores, que en 2010 era de 9,8 por ciento, lo cual tiene una fuerte incidencia en las relaciones laborales de todo el país.
551. Sin embargo, las instituciones públicas han sido objeto de crecientes críticas debido a los problemas permanentes que las afectan como la inclusión de cláusulas ilegítimas en los convenios colectivos, las prácticas de relaciones laborales desleales, y una gestión negligente por parte de empleadores carentes de sentido de responsabilidad. Al reconocer la necesidad de abordar los elementos ilegítimos de las relaciones laborales y de establecer un orden razonable para el bien de los ciudadanos que son, en última instancia, los empleadores de las instituciones públicas, el Gobierno trata de promover las relaciones laborales.
552. El Gobierno considera que la queja contiene alegatos que no corresponden a los hechos y que inducen en error. Por consiguiente, el Gobierno presenta observaciones basadas en hechos en respuesta a los alegatos formulados por la KCTU y el KPTU.

Presunta infracción de los derechos básicos de los trabajadores de las instituciones públicas

553. Con respecto al alegato según el cual los sindicatos fueron excluidos de la Comisión de Gestión de las Instituciones Públicas (Comisión de gestión), el Gobierno indica que la Comisión de gestión tiene la responsabilidad de deliberar y adoptar resoluciones acerca de las cuestiones relativas a la gestión de las instituciones públicas. En vista de que las instituciones públicas se dedican al interés público, la Comisión de gestión debería componerse preferentemente de expertos independientes que representen el interés público. La Ley sobre la Administración de las Instituciones Públicas establece que la Comisión debería estar integrada por «personas con buenos conocimientos y experiencia en el ámbito de la dirección y administración de las instituciones públicas que gocen también de una buena reputación de imparcialidad». Actualmente, la Comisión consta de siete miembros provenientes de diversos ámbitos, uno de los círculos jurídicos, uno del Gobierno, cuatro de los círculos académicos y uno de los grupos cívicos.
554. En cuanto al alegato según el cual los sindicatos fueron excluidos del equipo de evaluación del desempeño de la gestión de las instituciones públicas, el Gobierno señala que la evaluación del desempeño de la gestión de las instituciones públicas es una herramienta cuyo propósito es garantizar una gestión más eficiente y responsable de las instituciones públicas mediante la evaluación de la gestión realizada por los directores ejecutivos y de la remuneración total asignada a los trabajadores. Habida cuenta de que quienes son evaluados son los empleadores y los trabajadores de las instituciones públicas, es conveniente excluir a sus representantes del equipo de evaluación. Por consiguiente, ni los trabajadores ni los miembros de la dirección pueden formar parte del equipo de evaluación,

que está integrado por expertos independientes, a saber, abogados y profesores universitarios de conformidad con la legislación aplicable.

555. En cuanto al alegato según el cual las opiniones de los sindicatos no fueron tenidas en cuenta en la decisión relativa a las condiciones de trabajo de los funcionarios de las instituciones públicas, las organizaciones querellantes alegan que si bien las directrices del MOSF relativas a la elaboración del presupuesto destinadas a dichas empresas abarcan las cuestiones generales relativas a los salarios y la negociación colectiva de las instituciones públicas, no se da a los sindicatos la oportunidad de participar en el proceso de determinación de los principales elementos que conforman las directrices como los relacionados con el personal y los gastos generales. En las directrices relativas a la elaboración y ejecución del presupuesto se establecen los principios generales y normativos que permiten llevar a cabo una dirección y gestión racional y eficiente de las instituciones públicas. En vista de que las instituciones públicas se financian con el dinero de los contribuyentes a los efectos de prestar servicios públicos, estas directrices establecen normas relativas a los diversos costos, lo que comprende, entre otras cosas, la tasa de incremento salarial, de conformidad con la reglamentación vigente. Dicha tasa figura en las directrices relativas a la elaboración del presupuesto a fin de proporcionar pautas para la negociación de los salarios, y no para intervenir en las cuestiones generales de la negociación colectiva o los salarios de las instituciones públicas o ejercer un control estricto al respecto. Por otra parte, el Gobierno recogió las opiniones de los sindicatos mediante la celebración de discusiones con las organizaciones sindicales, incluida la Federación de Sindicatos de la República de Corea (FKTU), los días 3 y 12 de noviembre de 2010, en ocasión de la preparación de «la directriz para la elaboración del presupuesto de las empresas públicas y las instituciones semigubernamentales correspondiente a 2011».
556. Además, las organizaciones querellantes afirman que no se celebraron consultas con los sindicatos ni se establecieron modalidades que permitieran reflejar las opiniones de los representantes de los trabajadores en ninguna etapa del proceso de promoción de las instituciones públicas. Por el contrario, el 17 de septiembre de 2009, el Gobierno recogió el parecer de la Federación de Sindicatos del Sector Público de la República de Corea (FKPU) respecto de la norma relativa a «la remuneración basada en el desempeño», mientras procedía a la reestructuración del sistema de remuneración de las instituciones públicas. Asimismo, el 2 de noviembre de 2010, asistió a la conferencia de la KCTU relativa a la evaluación de la gestión de las empresas públicas, a fin de tomar en cuenta su punto de vista sobre la reforma del sistema de evaluación de la gestión que tendría lugar en 2011. Además, el Gobierno se reunió con los presidentes y dirigentes de la KCTU y la FKTU, las dos mayores coordinadoras sindicales de la República de Corea, con la frecuencia necesaria para tomar conocimiento de su parecer respecto de la promoción de las instituciones públicas.
557. En relación con el supuesto intento de debilitar a los sindicatos creando dificultades con los convenios colectivos celebrados entre los trabajadores y los empleadores, las organizaciones querellantes alegan que el Plan de promoción de las instituciones públicas del Gobierno niega fundamentalmente que puedan existir relaciones laborales autónomas e interviene en las actividades del sindicato, que es por naturaleza, una organización autónoma, al cuestionar los términos de los convenios colectivos que se establecen como resultado de las negociaciones y acuerdos celebrados entre los trabajadores y los empleadores. Las instituciones públicas son empresas que prestan servicios públicos en el ámbito que determina la ley, y el Gobierno tiene la responsabilidad de suministrar orientaciones a las instituciones públicas de conformidad con las leyes pertinentes. En ese marco, el Ministerio de Empleo y Trabajo, como organismo gubernamental competente, realizó consultas y comunicó su parecer a las instituciones públicas que estaban bajo su responsabilidad en vista de la avalancha de consultas formuladas por los empleadores sobre la legalidad de sus convenios colectivos con los sindicatos. El Ministerio no tenía

intención alguna de cuestionar el contenido de los convenios colectivos o de exigir su revisión en función de la orientación política del Gobierno. En regla general, el Plan del Gobierno para la promoción de las instituciones públicas respeta la autonomía de las relaciones laborales. La evaluación de la gestión de las instituciones públicas se lleva a cabo de manera razonable con el propósito de garantizar la prestación de servicios públicos eficientes. De hecho, no se trata de manera alguna de intervenir en las actividades del sindicato o de negar la naturaleza misma del sindicato.

558. En lo que respecta al alegato según el cual el Gobierno ejerció presiones a través de las auditorías e inspecciones realizadas en el marco del Plan de promoción de las instituciones públicas, las organizaciones querellantes sostienen que el Gobierno, mediante las inspecciones realizadas en 2008 en relación con el Plan de promoción de las instituciones públicas, intervino directamente en las actividades sindicales, y que el seguimiento de la aplicación del Plan, realizado en 2009, pone de manifiesto su opinión según la cual el sindicato es el principal obstáculo para la reforma de las instituciones públicas. El propósito de las auditorías y las inspecciones de las instituciones públicas es estimularlas a que protejan los intereses del servicio público y garanticen su eficiencia, dado que tienen poca motivación para ahorrar costos pues tienen el apoyo financiero y el monopolio del Gobierno. Las inspecciones llevadas a cabo en julio de 2008 pusieron de manifiesto casos de prácticas ilegales, lo que comprende el pago de bonificaciones sobre la base de documentación falsa. En consecuencia, se notificó a las autoridades competentes interesadas que debían adoptar medidas y normas a fin de prevenir nuevos casos similares, lo que, en opinión del Gobierno, no puede considerarse como una injerencia en las actividades sindicales. Asimismo, en 2009, en las auditorías no se plantearon cuestiones relacionadas con prácticas laborales justas y legales o con la organización sindical en sí. Las organizaciones querellantes alegan que, al anunciar un programa especial de inspección en 2010, el BAI urgió a los directores de las instituciones públicas a que ejercieran presiones sobre los sindicatos, haciendo hincapié en que ejercería activamente su derecho de recomendar la destitución de los miembros de la dirección de las instituciones públicas en caso de una gestión negligente que resultara de una falta de moralidad o de acuerdos ilegales entre los trabajadores y la dirección. Sin embargo, es legítimo que el Gobierno considere que las instituciones públicas, organizaciones con financiación gubernamental cuya función consiste en prestar servicios públicos, deben asumir la responsabilidad de una gestión negligente causada por la falta de moralidad de su gestión. Una vez más, esto no tiene nada que ver con las actividades sindicales.

559. Además, las organizaciones querellantes afirman que, sobre la base del resultado de las inspecciones realizadas en 2010, el Gobierno recomendó la revisión del convenio de negociación colectiva aduciendo que constituía un problema que los directores de departamento, que pertenecían a la categoría de los empleadores, se afiliaran a la organización sindical. Lo que el Gobierno en realidad hizo fue recomendar que se hicieran modificaciones en caso de que entre los miembros del sindicato figurara el personal de las instituciones públicas que tiene la facultad de tomar decisiones sobre las condiciones de trabajo, emitir órdenes o llevar a cabo supervisiones y que, en consecuencia, pertenece a la categoría de los empleadores. Las organizaciones querellantes presentan argumentos en contra de la opinión del BAI según la cual los sistemas de licencia y prestaciones para los trabajadores previstos por los convenios colectivos que excedan los límites definidos por la Ley de Normas Laborales no son apropiados. De hecho, el argumento de que las licencias y las demás prestaciones pueden exceder los límites legales hace caso omiso de la naturaleza singular de las instituciones públicas, cuyo funcionamiento de financiación se paga con el dinero de los contribuyentes destinado al bien común. Las instituciones públicas tienen el apoyo financiero y el monopolio del Gobierno; por lo tanto, gozan de una situación mucho más estable que los establecimientos del sector privado. Sin embargo, sus bases financieras parecen poco sólidas. En efecto, en 2010, las deudas del conjunto de las 286 instituciones públicas ascendían a 386 billones de wons (KRW) (alrededor de

330 000 millones de dólares de los Estados Unidos). En este contexto, el Gobierno consideró que era necesario emitir dictámenes para reducir al mínimo la gestión negligente, lo que comprende repartir entre los trabajadores prestaciones y compensaciones excesivas que van más allá de los requisitos mínimos previstos en la Ley de Normas Laborales.

560. En cuanto a la presunta intervención del Gobierno relativa a la anulación unilateral de los convenios colectivos (incluida una solicitud de desmantelamiento de sus términos), el Gobierno señala que la anulación del convenio colectivo tiene por objeto impedir que las partes interesadas estén injustamente obligadas por el convenio colectivo vigente por mucho tiempo, así como facilitar la negociación de un nuevo convenio, en caso de que las partes no logren concluir un nuevo convenio colectivo después de la expiración del que está en vigor. La legislación pertinente establece que cualquiera de las partes en el acuerdo — ya sea los trabajadores o la dirección — puede rescindir el convenio colectivo, lo que, por lo tanto, es justo para ambas partes. Las organizaciones querellantes alegan que la medida adoptada por el Gobierno para determinar la racionalidad de los términos del convenio colectivo según sus propias normas y para clasificar a las instituciones públicas en términos de racionalidad, ejerciendo presión sobre ellas, equivale a negar los convenios colectivos e incapacitar a los sindicatos. Sin embargo, el Gobierno nunca ha obligado a las instituciones públicas a rescindir los convenios colectivos ni tampoco ha emitido clasificaciones basadas en la racionalidad con el fin de presionarlas. Por otra parte, el Gobierno cree en el principio según el cual en caso de negociación o rescisión de un convenio colectivo corresponde a los trabajadores y los empleadores actuar con autonomía. Las organizaciones querellantes prosiguen diciendo que el Gobierno excluye a los sindicatos de la participación en la gestión de las instituciones públicas, lo que les impide participar en el proceso de adopción de decisiones en materia de políticas públicas, lo cual desde luego no es cierto. El Gobierno garantiza la participación de los sindicatos en una gran variedad de comisiones que examinan las principales políticas nacionales y toman decisiones al respecto. La Comisión de Relaciones Laborales, el Consejo del Salario Mínimo, la Comisión de Investigación del Seguro de Empleo y la Comisión de Investigación del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo, son algunas de las comisiones vinculadas al Ministerio de Empleo y Trabajo.
561. El Gobierno también comunica sus observaciones en relación con la presunta intervención del Gobierno en las negociaciones colectivas de ciertas instituciones públicas y la represión ejercida contra los sindicatos.
562. En lo que se refiere a KOGAS, las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno dirigió tácticamente a la parte empleadora en la negociación colectiva y la llevó a notificar al sindicato que rescindía el convenio colectivo. El Gobierno no ejerció presión ni intervino en el proceso de negociación, ya que considera que el convenio colectivo es un mecanismo de regulación autónomo que se pone en práctica a través de la negociación autónoma entre los trabajadores y la dirección de la empresa. En lo referente al convenio colectivo de KOGAS acordado en forma provisional el 3 de mayo de 2010, la parte trabajadora lo consideró como un acuerdo válido, mientras que la parte empleadora estimó que sólo una parte había sido acordada. El Gobierno considera que esta diferencia de opinión llevó a la dirección a tomar la decisión de retirarse del acuerdo provisional. Mientras tanto, el convenio colectivo de KOGAS se concluyó sin tropiezos el 17 de septiembre de 2010 gracias a los esfuerzos voluntarios de los trabajadores y la dirección y, actualmente, no queda ninguna cuestión pendiente entre las partes.
563. En cuanto a la empresa KORAIL, las organizaciones querellantes sostienen que el Gobierno presentó demandas por obstrucción de las actividades de la empresa contra los afiliados del sindicato que se negaron pasivamente a trabajar, llevando a cabo una campaña general contra las acciones colectivas del sindicato. El sindicato de KORAIL hizo huelga

en seis oportunidades a lo largo del año 2009 y la dirección presentó demandas penales contra los dirigentes sindicales acusados de obstrucción de las actividades de la empresa. El Tribunal del distrito central de Seúl confirmó las acusaciones y dictaminó que las huelgas llevadas a cabo en noviembre de 2009 eran ilegítimas. Los acusados apelaron ante la Corte Suprema, donde el caso se encuentra pendiente. En principio, el Gobierno garantiza la protección jurídica de las huelgas legítimas. Durante la huelga llevada a cabo en KORAIL en 2009, el Gobierno creó y puso en práctica un plan de transporte de emergencia, que comprendía medios de transporte alternativos, independientemente de la legitimidad de la huelga, con el fin de reducir al mínimo las molestias causadas a los ciudadanos debidas a las posibles interrupciones de los servicios de transporte. Por lo tanto, el alegato según el cual el Gobierno reprimió al sindicato durante la huelga es falso.

564. En cuanto al Instituto del Trabajo, las organizaciones querellantes alegan que el Ministerio de Empleo y Trabajo, principal cliente del Instituto, anuló todas las órdenes de investigación y transfirió los proyectos en curso a otros organismos a raíz de la huelga de 2009, ejerciendo una presión inmoral. Sin embargo, prosigue la selección de los investigadores para los proyectos relacionados con la política de investigación del Ministerio mediante los procedimientos correspondientes a través de la «Comisión de Deliberación para la Administración de Proyectos de Investigación Política», que comprende cinco miembros externos de conformidad con las «normas para Proyectos de investigación del Ministerio de Empleo y Trabajo» y adopta decisiones sobre la base de criterios objetivos: 1) la capacidad de investigación; 2) la adecuación de las propuestas presentadas con el propósito de la investigación; 3) la viabilidad (factibilidad) del plan de investigación propuesto; 4) la adecuación de los costos de investigación, y así sucesivamente. Por lo tanto, la huelga llevada a cabo en el Instituto y la selección de los organismos de investigación no tienen absolutamente ninguna relación entre sí, y el alegato según el cual el Ministerio ejerció una presión ilegítima carece de fundamento. Además, el «proyecto sobre la evaluación del impacto sobre el empleo» que los autores mencionan como un proyecto en curso y transferido a otro organismo, es un nuevo proyecto ejecutado en 2011, después de un período piloto llevado a cabo en 2010. El investigador encargado de este proyecto fue seleccionado a través de un proceso de licitación abierta. Por lo tanto, no es cierto que el Gobierno haya interrumpido un proyecto en curso que el Instituto realizaba desde hacía años. En el caso del proyecto del panel de trabajo, resultó inevitable cambiar de investigador, pues si el estudio estadístico se descontinuaba o quedaba incompleto con motivo de la huelga realizada en el Instituto, la investigación podía perder validez puesto que sus resultados debían utilizarse como base para la elaboración de las políticas laborales y de empleo, así como de estudios académicos.

565. Por último, en lo que respecta al alegato de denegación del reconocimiento de los conductores-propietarios de vehículos de carga como trabajadores y a la presunta amenaza de anular el registro sindical del KTWU, el Gobierno señala que la KCTU planteó la misma cuestión en el marco del caso núm. 2602, y que el Comité adoptó recomendaciones al respecto en marzo de 2011. Por lo tanto, el Gobierno se remite a las observaciones presentadas en octubre de 2010 en el marco del caso núm. 2602.

C. Conclusiones del Comité

566. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan actos de represión antisindical y de violación de los derechos de negociación colectiva en varias instituciones y empresas públicas; la emisión por parte del Gobierno de una serie de directrices destinadas a obstaculizar de manera general las actividades sindicales; la denegación del reconocimiento de los conductores de camiones de carga como trabajadores, y la amenaza de anular el registro sindical del KTWU.*

- 567.** *El Comité toma nota de que las cuestiones planteadas por las organizaciones querellantes en relación con la denegación del reconocimiento de los conductores de camiones de carga como trabajadores y la amenaza de anular el registro sindical del KTWU, se tratan en el marco del caso núm. 2602 y que el Comité las examinó anteriormente en su 363.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2012. En consecuencia, el Comité se remite a sus últimas conclusiones en el caso núm. 2602 (363.º informe, párrafos 454-466) y no tratará estas cuestiones en el marco del presente caso.*
- 568.** *En lo referente a los alegatos de carácter general, el Comité toma nota de que, en opinión de las organizaciones querellantes, el derecho de negociación colectiva de los sindicatos de las instituciones públicas es gravemente vulnerado en la medida en que la negociación autónoma entre los trabajadores y la empresa se ha vuelto prácticamente imposible. El Comité toma nota del alegato presentado por las organizaciones querellantes según el cual el Gobierno limita el derecho a la negociación colectiva mediante la adopción de diversas medidas, sin consultar previamente a los sindicatos, tales como:*
- i) las directrices oficiales relativas, por ejemplo, a gastos de personal, que son emitidas por el MOSF después de que la Comisión de gestión haya deliberado y adoptado decisiones; en dicho organismo no figura ningún miembro con antecedentes sindicales y, en consecuencia, no se consulta nunca a los sindicatos; en el marco de la categoría «Promoción de las relaciones laborales» del Plan de promoción de las instituciones públicas, el Gobierno analizó los convenios colectivos de las instituciones públicas y propuso «programas de mejora» para revisar las disposiciones «irracionales» de los convenios colectivos relativas al funcionamiento de los sindicatos y al apoyo sindical, la protección de las actividades sindicales y la extensión de la autoridad del sindicato a fin de restringir la admisibilidad de la afiliación sindical (por ejemplo, los directores de departamento, los trabajadores despedidos); la limitación de los costos de equipo, instalaciones y mantenimiento previstos para el funcionamiento del sindicato; la reducción del número de dirigentes sindicales asalariados con dedicación exclusiva en proporción con la afiliación sindical; la limitación de las actividades sindicales y de formación durante las horas de trabajo (aplicación del principio «sin trabajo no hay salario»); la restricción de la intervención del sindicato en los derechos de los empleadores en materia de dirección y administración de personal (por ejemplo, mediante la asistencia del sindicato a reuniones de dirección, igual número de trabajadores y de directivos en la composición de la Comisión de Seguridad en el Empleo, y el requisito del consentimiento o la consulta del sindicato en materia de reestructuración, reducción de salarios, o cambio de puesto de los dirigentes sindicales), y la prohibición de los aumentos de salario que excedan las disposiciones establecidas en las directrices del Gobierno, lo que favorece la desaparición de las negociaciones salariales;*
 - ii) los informes de evaluación del desempeño de la gestión y las listas de comprobación conexas, que incluyen también la categoría antes mencionada «Promoción de las relaciones laborales» con los criterios de evaluación correspondientes a los «términos racionales de los convenios colectivos» y con criterios relativos a las «relaciones laborales legales y racionales» (por ejemplo, la protección de los derechos de la dirección en caso de conflictos laborales, el respeto de los principios en respuesta a las demandas excesivas de los sindicatos, la estrictez de la respuesta a los conflictos laborales ilegales mediante la presentación de denuncias penales y de demandas judiciales por daños y perjuicios, la aplicación de medidas disciplinarias, etc., y la anulación de los términos inadecuados del convenio anterior), ni los expertos en relaciones laborales ni las personas con antecedentes sindicales pueden formar parte de la Comisión de Evaluación, y*

- iii) las recomendaciones de auditoría formuladas por el BAI después de las inspecciones realizadas para controlar la aplicación de las directrices del Gobierno, en particular, el Plan de promoción de las instituciones públicas; el BAI incluso alentó a las empresas públicas a que pusieran término a los convenios colectivos, citando como ejemplo aquellas que recurrieron a esa medida.

569. El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, como consecuencia directa de las medidas mencionadas, la terminación unilateral de los convenios colectivos y el deterioro de sus términos se convirtieron en las medidas adoptadas con mayor frecuencia con el fin de «mejorar los convenios colectivos irracionales». En la mayoría de las instituciones públicas donde se formaron mesas de negociación colectiva a partir de 2008, los empleadores exigieron que las disposiciones de los convenios colectivos fuesen conformes con las directrices del Gobierno, los informes de evaluación del desempeño de la gestión, y las recomendaciones de auditoría del BAI. Tan pronto como los sindicatos se negaban a aceptar las condiciones desfavorables, los empleadores anulaban unilateralmente los convenios colectivos. Luego, los empleadores trataban de obligar a los sindicatos a aceptar convenios colectivos con condiciones inferiores, de acuerdo con las instrucciones del Gobierno, en su mayoría relacionadas con la reducción de la admisibilidad de la afiliación sindical, la limitación de las actividades sindicales, y la protección de los derechos de dirección y administración de personal de los empleadores. En los casos en que los sindicatos pertinentes iniciaron una acción colectiva contra el empeoramiento del convenio colectivo y de las condiciones de trabajo, el Gobierno consideró que se trataba de una acción ilegal, como se indica en el caso de la huelga realizada por el KRWU en 2009, porque los trabajadores habían hecho huelga respecto de «materias no negociables».

570. El Comité observa además que las organizaciones querellantes alegan que en determinadas empresas e instituciones públicas se violaron los derechos de negociación colectiva y se reprimieron a los sindicatos como se describe a continuación:

- i) En el caso de KORAIL, la negociación colectiva con el KRWU comenzó en julio de 2008. La propuesta de la dirección implicaba el deterioro de 120 de las 170 disposiciones del convenio colectivo anterior. Después de posponer las negociaciones, hacer caso omiso de las reuniones programadas y desconocer anteriores intentos de acuerdo, y a pesar de las concesiones hechas por el KRWU, el 24 de noviembre de 2009, la empresa notificó al sindicato la terminación unilateral del convenio colectivo. Dos días más tarde, el KRWU fue a la huelga. Se demostró que la terminación unilateral del convenio colectivo por parte de la dirección se hizo con el propósito de provocar a la organización sindical y llevarla a organizar huelgas. El Gobierno declaró ilegal la huelga aduciendo «obstrucción de las actividades de la empresa» (artículo 314 de la Ley Penal) y argumentando que el propósito era oponerse a las políticas del Gobierno (en particular al Plan de promoción de las instituciones públicas), que no son objeto de negociación entre la dirección y los trabajadores. El Tribunal confirmó la ilegalidad de la huelga al considerar que el sindicato no debía ejercer su derecho de huelga respecto de cuestiones que pertenecían al ámbito de los derechos de la dirección (por ejemplo, reducción o reincorporación de mano de obra, etc.) El sindicato emprendió la huelga para hacer frente a la degradación previsible de las condiciones de trabajo. Durante la huelga, se emitieron órdenes de detención contra 15 dirigentes de los principales sindicatos, y la oficina del sindicato fue allanada por la policía en el marco de la investigación. Posteriormente, 169 dirigentes sindicales fueron despedidos, y más de 12 000 afiliados del sindicato que habían participado en la huelga fueron objeto de sanciones disciplinarias (suspensión, reducción del salario, amonestación, etc.), se presentó una demanda judicial contra 200 sindicalistas por presuntos daños causados por la acción colectiva (10 mil millones de won (KRW)), y la dirección

ejerció presiones sobre los miembros del sindicato que ocupaban puestos de jefatura de departamento para que se desafiliaran del sindicato.

- ii) *En el caso de KOGAS, la negociación colectiva con la sección sindical de la empresa de gas del KPSU comenzó en abril de 2009. Tras la ruptura de las negociaciones y el fracaso de la mediación en agosto, el sindicato se unió, en noviembre de 2009, a la huelga conjunta de los sindicatos del ferrocarril, de las centrales eléctricas y de las plantas de gas para exigir la conclusión de un convenio colectivo mediante la celebración de negociaciones autónomas entre la dirección y los trabajadores. La dirección presentó cargos contra diez dirigentes sindicales y, en octubre de 2010, un fiscal los inculpó de obstrucción de las actividades de la empresa y pidió que fueran condenados a penas de prisión de ocho a doce meses. Tan pronto como comenzó la huelga conjunta, la empresa notificó, el 11 de noviembre, la cancelación unilateral del convenio colectivo y propuso condiciones inferiores para un nuevo convenio colectivo de conformidad con el proyecto de promoción de las instituciones públicas. La celebración de una serie de rondas de negociación dio lugar a un acuerdo final el 29 de marzo de 2010, que preveía la reconducción de la mayor parte de las disposiciones del convenio colectivo anterior, además de concesiones importantes por parte del sindicato. El 31 de marzo, las partes acordaron que el nuevo convenio colectivo entraría en vigor el 30 de abril. Sin embargo, la dirección se negó a ejecutar el acuerdo, debido a la postura firme del Gobierno según la cual la dirección debía modificar aún más los términos del convenio. Por otra parte, el 11 de mayo de 2010, la empresa notificó al sindicato que, como habían pasado seis meses desde que había anulado unilateralmente, el 11 de noviembre de 2009, el convenio colectivo anterior, dicho acuerdo caducaría (incluidas las disposiciones relativas a las condiciones otorgadas a los dirigentes sindicales que eran asalariados de la empresa, el descuento en nómina de las cuotas sindicales, las actividades sindicales remuneradas durante las horas de trabajo, y el uso de locales de oficina, de vehículos y otras instalaciones). En consecuencia, la dirección tomó inmediatamente medidas represivas, y ordenó a los diez dirigentes sindicales asalariados que se reintegraran en sus puestos de trabajo en la empresa, prohibió las actividades sindicales remuneradas durante las horas de trabajo, interrumpió el descuento en nómina de las cuotas sindicales y exigió la devolución de los locales de oficina del sindicato y los suministros (incluidas las instalaciones para las comunicaciones). El sindicato presentó una demanda para obtener confirmación de la validez del nuevo contrato colectivo, y solicitó un «mandamiento judicial contra la obstrucción de las actividades sindicales». Un Tribunal concedió el mandamiento judicial que confirmaba la validez del convenio colectivo. La empresa se niega a poner término a sus prácticas laborales indebidas en espera del resultado de la demanda judicial y presenta una propuesta adicional para realizar una revisión a la baja del convenio colectivo.*
- iii) *En el caso del Servicio Nacional de Pensiones, las negociaciones colectivas con la sección sindical de las pensiones públicas para la solidaridad social del KPSU comenzaron en abril de 2009. La dirección propuso la revisión a la baja del convenio colectivo, lo que por lo general consiste en reducir las actividades sindicales. Parecía difícil llegar a un acuerdo entre las dos partes. Los representantes de los trabajadores de las dos partes, que tenían la plena responsabilidad de la negociación, llegaron a un acuerdo provisional el 23 de diciembre de 2009, pero la dirección lo rechazó y propuso en cambio nuevas modificaciones a la baja. Cuando el sindicato se opuso a la introducción de un nuevo sistema anual de salarios cuyo verdadero objetivo era aumentar la eficiencia, la dirección respondió el 15 de marzo de 2010 con la terminación unilateral del convenio colectivo. Las negociaciones se reanudaron el 3 de junio de 2010, en el entendido de que se limitarían a las cuestiones sobre las cuales las partes no habían logrado ponerse de acuerdo en 2009. La dirección hizo caso omiso del acuerdo relativo a la revisión a la baja de*

90 disposiciones del convenio colectivo de conformidad con las instrucciones del Gobierno. A fin de protestar contra las nuevas disposiciones propuestas, el sindicato inició una acción colectiva en julio de 2010. La dirección hizo un uso abusivo de las sanciones disciplinarias y presentó demandas contra los sindicalistas. Seis dirigentes sindicales miembros de la junta directiva del sindicato fueron acusados de obstrucción de las actividades de la empresa en virtud de la Ley Penal. La dirección se ha negado a participar en toda otra negociación y está a la espera de que el sindicato ceda, ya que no hay ningún convenio colectivo en vigor.

- iv) *En el caso del Instituto del Trabajo, la dirección entabló negociaciones con el Sindicato de Investigadores y Profesionales del Sector Público de la República de Corea (KUPRP) demostrando falta de buena fe; antes de que comenzara la nueva ronda de negociaciones, la dirección notificó al sindicato la terminación unilateral del convenio colectivo en febrero de 2009. En abril de 2009, el convenio colectivo del Instituto obtuvo la más baja calificación de todos los convenios colectivos de las instituciones públicas analizados por el Ministerio del Trabajo; los principales problemas se relacionaban con la falta de requisitos de admisibilidad para la afiliación sindical, la protección excesiva de las actividades sindicales, la exigencia del acuerdo del sindicato para dar una amonestación, etc. Dado que la dirección seguía rechazando las propuestas de negociación, el sindicato se declaró en huelga. La dirección respondió cerrando el Instituto. Al final de la huelga de ochenta y cinco días, el director del Instituto renunció y los trabajadores regresaron a trabajar. La dirección presentó demandas judiciales por «obstrucción de las actividades de la empresa» contra todos los trabajadores que participaron en la huelga (hay una investigación policial en curso). Seguidamente no se llevaron a cabo verdaderas negociaciones entre los trabajadores y la dirección. En cambio, la administración ejerció presiones sobre el sindicato al exigir que la dirigencia sindical dimitiera y que el sindicato se desafiliara de la KCTU y concertara un convenio colectivo conforme a las normas del Gobierno. Además, el Gobierno, principal cliente del Instituto, dejó de contratar proyectos de investigación. En mayo de 2010, el salario del personal fue reducido en un 30 por ciento.*
- v) *En el caso del Instituto de Tecnologías de la Construcción, un trabajador que, en diciembre de 2008, hizo una declaración de conciencia contra la política del Gobierno fue sancionado con medidas disciplinarias por la dirección un año más tarde (contrariamente a las promesas iniciales). Cuando la sección sindical del Instituto de Tecnologías perteneciente al KUPRP protestó contra estas medidas, la dirección respondió tomando represalias. Las represalias estaban, probablemente, también vinculadas a una declaración del sindicato de abril de 2009 en la que expresaba preocupación en relación con las sospechas según las cuales el director del Instituto había plagiado su tesis doctoral. Finalmente, el investigador, afiliado del sindicato, fue suspendido por tres meses, el presidente del sindicato fue despedido, el vicepresidente del sindicato fue trasladado a un centro experimental lejano y posteriormente despedido después de que presentara una demanda por transferencia injusta, y el secretario general del sindicato fue suspendido por tres meses. Al mismo tiempo, en cumplimiento de la política «de promoción de las empresas públicas», el 2 de diciembre de 2009, el sindicato recibió la notificación de la cancelación unilateral del convenio colectivo. La dirección concentró sus esfuerzos en la aniquilación del sindicato exigiendo que 21 trabajadores del Departamento de Administración eligieran entre abandonar el sindicato o renunciar a sus puestos, lo que perjudicaba a los afiliados del sindicato en lo referente a los de proyectos de investigación. Además, circularon rumores según los cuales ningún miembro del sindicato único sería ascendido. Después de escasos seis meses, el sindicato, que solía tener 400 afiliados y una tasa de sindicación del 90 por ciento, se redujo a sólo 70 afiliados (17 por ciento) debido a la presión ejercida por la dirección.*

- vi) *En el caso de las empresas de energía eléctrica del sur-este, sur, este-oeste, centro y occidente del país, la negociación colectiva con el Sindicato del Sector de Generación de Energía de la República de Corea (KPPIU) comenzó en julio de 2008. Las dos partes se pusieron de acuerdo sobre 144 puntos y sólo quedaban cinco disposiciones por acordar. Tras la ruptura de las negociaciones y el fracaso de la mediación en octubre de 2009, la dirección notificó al sindicato, un día después de la decimotercera reunión de negociación colectiva, el 4 de noviembre de 2009, la rescisión unilateral del convenio colectivo. El 1.º de abril de 2010, cuando asumió la junta directiva, la dirección clausuró las oficinas del sindicato. El sindicato pidió la reanudación de las negociaciones, pero la dirección hizo caso omiso de los términos previamente acordados y en su lugar presentó una propuesta con disposiciones inferiores. A pesar de las concesiones del sindicato respecto de las cinco disposiciones no resueltas, la dirección se negó a prorrogar la vigencia del convenio colectivo vigente. El 6 de mayo, el día en que el convenio colectivo perdió vigencia (seis meses después de la terminación), la dirección ordenó que los dirigentes sindicales con dedicación exclusiva se reincorporaran en sus puestos. La dirección siguió haciendo caso omiso de las negociaciones y rechazó la mediación. El 24 de mayo, el sindicato decidió ir a una huelga ilimitada con los dirigentes sindicales designados. Un día después, la dirección bloqueó los descuentos de las cuotas sindicales en nómina, dejó de pagar los gastos de oficina, interrumpió los servicios de comunicaciones prestados al sindicato y presentó demandas contra los dirigentes sindicales por llamar a la huelga.*

571. *El Comité toma nota de que, según el Gobierno:*

- a) *las instituciones públicas han sido objeto de crecientes críticas debido a la inclusión de cláusulas ilegítimas en los convenios colectivos, la práctica de relaciones laborales injustas y una gestión negligente por parte de empleadores carentes de sentido de responsabilidad; el Gobierno que reconoce la necesidad de abordar estas cuestiones, está tratando de promover las relaciones laborales;*
- b) *en cuanto a la presunta exclusión de los sindicatos de la Comisión de gestión, este órgano debería preferentemente componerse de expertos independientes, que representen el interés público. La Ley sobre la Administración de las Instituciones Públicas dispone que la Comisión debería estar integrada por «personas que tengan buenos conocimientos y experiencia en el ámbito de la dirección y la administración de las instituciones públicas y gocen de una buena reputación de imparcialidad». Actualmente, la Comisión consta de siete miembros provenientes de diversos ámbitos, uno de los círculos jurídicos, uno del Gobierno, cuatro de los círculos académicos y uno de los grupos cívicos;*
- c) *en cuanto a la presunta exclusión de los sindicatos del equipo de evaluación del desempeño de la gestión, habida cuenta de que quienes son evaluados son los empleadores y los trabajadores de las instituciones públicas, es conveniente excluir a sus representantes del equipo de evaluación. Por consiguiente, ni los trabajadores ni la dirección están autorizados a formar parte del equipo de evaluación, que está integrado por expertos independientes, a saber, abogados y profesores universitarios de conformidad con la legislación aplicable;*
- d) *en lo relativo a la presunta falta de consultas, en el curso de la preparación de «la directriz para la elaboración del presupuesto de las empresas públicas y las instituciones semigubernamentales correspondiente a 2011», se recogieron las opiniones de los sindicatos mediante la celebración de discusiones con los trabajadores, incluida la Federación de Sindicatos de la República de Corea (FKTU), los días 3 y 12 de noviembre de 2010; en el proceso de la promoción de las instituciones públicas, el Gobierno recogió el parecer de la Federación de Sindicatos*

del Sector Público de la República de Corea (FKPU) respecto de la norma del «sistema de remuneración basado en el desempeño»; mientras procedía a la reestructuración del sistema de remuneración de las instituciones públicas, asistió a la conferencia de la KCTU relativa a la evaluación de la gestión de las empresas públicas, a fin de tomar en cuenta su punto de vista sobre la reforma del sistema de evaluación de la gestión que tendría lugar en 2011 y se reunió con los presidentes y dirigentes de la KCTU y la FKTU, las dos mayores coordinadoras sindicales de la República de Corea, con la frecuencia necesaria para tomar conocimiento de su parecer; el Gobierno también garantiza la participación de los sindicatos en una gran variedad de comisiones que examinan las principales políticas nacionales y toman decisiones al respecto (por ejemplo, Comisión de Relaciones Laborales, Consejo del Salario Mínimo, Comisión de Investigación del Seguro de Empleo, Comisión de Investigación del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo, para nombrar unas pocas relacionadas con el Ministerio de Empleo y Trabajo);

- e) *habida cuenta del hecho de que las instituciones públicas se financian con el dinero de los contribuyentes a los efectos de prestar servicios públicos, las directrices del MOSF relativas a la elaboración y ejecución del presupuesto establecen principios generales y normativos que tienen por objeto llevar a cabo una administración y una gestión racional y eficiente de las instituciones y las empresas públicas; la tasa de incremento salarial figura en las directrices relativas al presupuesto como pauta para la negociación de los salarios, y no para intervenir en las cuestiones generales relativas a la negociación colectiva o los salarios de las instituciones públicas o ejercer un control estricto al respecto;*
- f) *el Gobierno tiene la responsabilidad de suministrar orientaciones a las instituciones públicas de conformidad con las leyes pertinentes; en ese marco, el Ministerio de Empleo y Trabajo, como organismo gubernamental competente, realizó consultas y comunicó su parecer a las instituciones públicas que estaban bajo su responsabilidad en vista de la avalancha de consultas formuladas por los empleadores sobre la legalidad de los convenios colectivos con los sindicatos, sin ninguna intención de cuestionar el contenido de los convenios colectivos o de exigir su revisión para ponerlos en conformidad con la orientación política del Gobierno; básicamente, el Plan del Gobierno para la promoción de las instituciones públicas respeta la autonomía de las relaciones laborales;*
- g) *la evaluación de la gestión de las instituciones públicas se llevó a cabo en la medida de lo razonable para garantizar la prestación de servicios públicos eficientes; el propósito de las auditorías y las inspecciones de las instituciones públicas es estimularlas a que protejan los intereses del servicio público y garanticen su eficiencia, dado que tienen poca motivación para ahorrar costos pues tienen la ayuda financiera y el monopolio del Gobierno; en suma, es legítimo que el Gobierno considere que las instituciones públicas deben asumir la responsabilidad de una gestión negligente; de hecho, esto no tiene nada que ver con una intervención en las actividades sindicales o la denegación de la naturaleza misma del sindicato;*
- h) *en lo que respecta a la presunta recomendación de revisión de los convenios colectivos, el Gobierno recomendó que se hicieran correcciones en caso de que entre los miembros del sindicato figurara personal de las instituciones públicas que tiene autoridad para tomar decisiones sobre las condiciones de trabajo, emitir órdenes o llevar a cabo supervisiones y que, en consecuencia, pertenece a la categoría de los empleadores; en vista de la naturaleza singular de las instituciones públicas, que se financian con dinero de los contribuyentes destinado al bien común, y de la fragilidad de sus finanzas, dado que en 2010 las deudas de las 286 instituciones públicas ascendían a un total de 386 billones de won (KRW) (330 000 millones de dólares de los Estados Unidos), el Gobierno consideró que era necesario emitir*

dictámenes para reducir al mínimo la gestión negligente y dejar de repartir entre los trabajadores prestaciones y compensaciones excesivas que superen los requisitos mínimos previstos en la Ley de Normas Laborales;

- i) en cuanto a la presunta intervención del Gobierno relativa a la anulación unilateral de los convenios colectivos, la anulación del convenio colectivo tiene por objeto impedir que las partes interesadas estén injustamente obligadas por el convenio colectivo vigente por mucho tiempo, así como facilitar la negociación de un nuevo convenio, en caso de que las partes no logren concluir un nuevo convenio colectivo después de la expiración del que está en vigor; la legislación pertinente establece que cualquiera de las partes en el acuerdo — ya sea los trabajadores o la dirección — puede rescindir el convenio colectivo, lo que, por lo tanto, es justo para ambas partes; el Gobierno nunca ha obligado a las instituciones públicas a rescindir los convenios colectivos ni tampoco ha emitido clasificaciones basadas en la racionalidad con el fin de presionarlas, ya que cree en el principio de que en caso de negociación o rescisión de un convenio colectivo corresponde a los trabajadores y los empleadores actuar con autonomía, y
- j) en relación con la presunta intervención del Gobierno en las negociaciones colectivas de ciertas instituciones públicas y la represión ejercida contra los sindicatos:
 - en el caso de KOGAS, el Gobierno no ejerció presión ni intervino en el proceso de negociación autónoma entre los trabajadores y la dirección; el convenio colectivo de KOGAS se acordó en forma provisional el 3 de mayo de 2010, la parte trabajadora lo consideró como un acuerdo válido, mientras que la parte empleadora estimó que sólo una parte había sido acordada; el Gobierno considera que esta diferencia de opinión llevó a la dirección a tomar la decisión de retirarse del acuerdo provisional; entre tanto, el convenio colectivo de KOGAS se concluyó sin tropiezos el 17 de septiembre de 2010 gracias a los esfuerzos voluntarios de los trabajadores y la dirección y, actualmente, no queda ninguna cuestión pendiente entre las partes;
 - en el caso de KORAIL, la dirección inició demandas penales contra ciertos dirigentes sindicales por obstrucción de las actividades de la empresa, y el Tribunal del distrito central de Seúl confirmó las acusaciones y dictaminó que las huelgas llevadas a cabo en noviembre de 2009 eran ilegítimas; los acusados apelaron ante la Corte Suprema, donde el caso se encuentra pendiente de decisión; en principio, el Gobierno garantiza la protección jurídica de las huelgas legítimas; durante la huelga llevada a cabo en KORAIL, el Gobierno proporcionó medios de transporte alternativos, independientemente de la legitimidad de la huelga, para reducir al mínimo las molestias causadas a los ciudadanos. Por lo tanto, el alegato según el cual el Gobierno reprimió al sindicato durante la huelga es infundado, y
 - en el caso del Instituto del Trabajo, prosigue la selección de los investigadores para los proyectos relacionados con la política de investigación del Ministerio mediante procedimientos basados en criterios objetivos; por consiguiente, la huelga llevada a cabo en el Instituto y la selección de los organismos de investigación no tienen absolutamente ninguna relación entre sí, y el alegato según el cual el Ministerio ejerció una presión ilegítima carece de fundamento.

572. En lo que respecta a la emisión por parte del Gobierno de directrices presupuestarias relativas a las instituciones públicas con el fin de garantizar la prestación eficiente de servicios públicos, así como la evaluación por parte del Gobierno de la solidez de su situación financiera mediante auditorías, inspecciones o informes de evaluación del

desempeño de la gestión, el Comité desea destacar que desde el comienzo siempre ha sido consciente de que la negociación colectiva realizada en el sector público exige la comprobación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que dichos recursos dependen de los presupuestos estatales y de que el período de duración de los convenios colectivos del sector público no siempre coincide con la duración de las leyes presupuestarias — situación que podría dar lugar a dificultades. El Comité también ha llegado a considerar que las autoridades financieras podrían formular recomendaciones a este respecto en consonancia con la política económica del Gobierno. Sin embargo, al tomar nota de las versiones contradictorias de las partes relativas a la celebración de consultas adecuadas con los sindicatos antes de la adopción de tales medidas, el Comité recuerda que, al hacerlo, debería preverse un mecanismo a fin de que, en el proceso de negociación colectiva llevado a cabo en las empresas del sector público, las organizaciones sindicales, los empleadores y sus organizaciones sean consultados y puedan expresar sus puntos de vista a las autoridades responsables de evaluar las consecuencias financieras de los proyectos de convenio colectivo. El Comité siempre ha subrayado el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses. También ha señalado la importancia que atribuye a que se promuevan de manera efectiva la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores en esta materia, conforme a los principios expresados en la Recomendación núm. 113, con miras al examen conjunto de las cuestiones de interés mutuo a fin de llegar, en la mayor medida posible, a soluciones consensuadas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 1037, 1072 y 1087]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas apropiadas para garantizar la observancia de los principios antes enunciados y que indique las medidas previstas a este respecto.

573. Además, el Comité entiende que, tras la expiración de un convenio colectivo, si las partes no logran ponerse de acuerdo sobre uno nuevo, cualquiera de las partes puede rescindir unilateralmente el convenio colectivo, a fin de no quedar vinculada por un período de tiempo excesivamente largo y para facilitar la celebración de un nuevo convenio colectivo. El Comité toma nota de las versiones contradictorias proporcionadas por las organizaciones querellantes y por el Gobierno en cuanto al grado de intervención de las autoridades en lo que respecta a la terminación unilateral de los convenios colectivos por parte de la dirección de las instituciones públicas, en vista de que el Gobierno niega el alegato de las organizaciones querellantes según el cual el Gobierno alentó, recomendó e incluso obligó a las instituciones públicas a que rescindieran unilateralmente sus contratos colectivos. Sin embargo, el Comité observa que las medidas del Gobierno mencionadas (directrices, informes de evaluación del desempeño de la gestión, auditorías, etc.) han desencadenado, por último, una ola de rescisiones unilaterales de convenios colectivos por parte de las instituciones públicas. A este respecto, el Comité recuerda al Gobierno que, de conformidad con el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), deberían tomarse medidas a fin de fomentar y promover la negociación colectiva. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas positivas, después de que la dirección de una institución pública rescinda unilateralmente un convenio colectivo, con el propósito de lograr que las partes vuelvan a la mesa de negociaciones y de promover negociaciones de buena fe basadas en la confianza y el respeto mutuos con el fin de concluir un nuevo convenio colectivo que regule las condiciones de empleo. El Comité pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas al respecto.

574. En lo referente a la revisión, recomendada por el Gobierno, de ciertas disposiciones de los convenios colectivos calificadas de «irracionales» por medio de diversas directrices, auditorías e informes de evaluación del desempeño de la gestión, el Comité recuerda que 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 **Recopilación**, op. cit., párrafo 1035]. Por otra parte, en relación a la prohibición de aumento salarial que exceda el límite establecido en las directrices del Gobierno y la solicitud de revisión de las prestaciones acordadas a los trabajadores que superan con exceso los requisitos mínimos establecidos en la legislación, el Comité desea destacar que aun cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez por lo que se refiere a los funcionarios y empleados públicos amparados por el Convenio núm. 151, éste ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública. Por esta razón, en opinión del Comité, son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalonar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1038]. En cuanto a la recomendación de limitar el derecho de afiliación sindical del personal de supervisión, el Comité recuerda que no es necesariamente incompatible con las exigencias del artículo 2 del Convenio que se niegue al personal superior y de dirección el derecho de pertenecer al mismo sindicato que los demás trabajadores, a reserva de que se cumplan dos condiciones: en primer lugar, que los trabajadores tengan el derecho de establecer sus propias asociaciones para defender sus intereses y, en segundo lugar, que las categorías de personal de dirección y de empleados que ocupan cargos de confianza no sean tan amplias como para debilitar a las organizaciones de los demás trabajadores en la empresa o en la rama de actividad, al privarlas de una proporción considerable de sus miembros efectivos o posibles. Recuerda asimismo que la limitación de la definición de personal superior a las personas que tienen autoridad para contratar o despedir es suficientemente restrictiva como para satisfacer la condición de que esta categoría de personal no debe definirse en términos demasiado amplios [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 247 y 249] y pide al Gobierno que garantice que las restricciones en materia de afiliación sindical estén en conformidad con estos principios y que le mantenga informado al respecto. El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, se ha recomendado la revisión de varias otras disposiciones de convenios colectivos que han sido calificadas de «irracionales», y de que el Gobierno ni niega ni responde a estos alegatos. A este respecto, el Comité desea subrayar que al examinar alegatos de anulación y renegociación forzosa de convenios colectivos por razones de crisis económica, el Comité consideró que la imposición de la renegociación de convenios vigentes en virtud de una ley es contraria a los principios de libre negociación colectiva voluntaria consagrada en el Convenio núm. 98, e insistió en que el Gobierno «debería haberse esforzado para que la renegociación fuera decidida en virtud de un acuerdo entre las partes concernidas» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1021].

575. En particular, en lo que respecta a la recomendación de limitar el derecho de afiliación a los sindicatos de los trabajadores despedidos, el Comité se refiere a sus exámenes anteriores del caso núm. 1865 relativo a la República de Corea [304.º informe, párrafo 251, y 346.º informe, párrafo 761] y señala una vez más a la atención del Gobierno el principio general según el cual el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los

intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas. Más específicamente, habida cuenta de que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, el despido de un dirigente sindical o simplemente el hecho de que abandone el trabajo que tenía en una empresa determinada, no debería tener incidencia en lo concerniente a su condición y funciones sindicales, salvo que los estatutos del sindicato de que se trate dispongan de otro modo. Además, el Comité recuerda una vez más que una disposición que deniegue el derecho a pertenecer a un sindicato es incompatible con los principios de la libertad sindical, dado que ella priva al interesado de afiliarse a la organización de su elección. Tal disposición podría incitar a la realización de actos de discriminación antisindical en la medida en que el despido de un trabajador afiliado a un sindicato le impediría continuar ejerciendo actividades en el seno de su organización. El Comité pide al Gobierno que indique las medidas tomadas para asegurar el respeto de estos principios en el marco del caso núm. 1865.

576. En lo concerniente a la recomendación de revisar el requisito de obtener el consentimiento del sindicato en caso de reestructuración, el Comité ha subrayado la importancia de que los gobiernos consulten a las organizaciones sindicales, con objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados. Siempre ha solicitado que, en el caso en que deban aplicarse nuevos programas de reducción de personal, se lleven a cabo negociaciones en consulta con las empresas concernidas y las organizaciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1081 y 1082]. El Comité espera firmemente que en el futuro el Gobierno tomará debidamente en cuenta los principios antes enunciados antes de ejercer su poder de decisión y le pide que tome medidas al respecto.
577. Por otra parte, el Comité toma nota con profunda preocupación de que, después de las huelgas que tuvieron lugar en varias instituciones públicas, un gran número de dirigentes y afiliados sindicales que habían participado en las huelgas fueron inculcados en virtud del párrafo 1 del artículo 314 de la Ley Penal por obstrucción de las actividades de la empresa y/o despedidos u objeto de sanciones disciplinarias. El Comité recuerda que la cuestión de la aplicación de las disposiciones relativas a la «obstrucción de las actividades» en un contexto laboral ha sido objeto de reiterados comentarios del Comité durante su examen del caso núm. 1865 relativo a la República de Corea. El Comité observa que, a tenor del párrafo 1 del artículo 314 de la Ley Penal se considera que las acciones sindicales son ilegítimas cuando el impacto del recurso a este derecho fundamental supone una obstrucción de las actividades. A este respecto, el Comité recuerda que siempre ha reconocido el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales. En lo que atañe a los casos en que se restrinjan o prohíban las huelgas, el Comité siempre ha sostenido que el hecho de vincular las restricciones del derecho de huelga con las dificultades que provocan en el comercio y los intercambios abre las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicatorias y de huelgas legítimas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 521 y 592]. Además, el Comité desea subrayar que las huelgas por naturaleza, ocasionan perturbaciones y costos, y que también requieren un sacrificio importante de los trabajadores que optan por ejercerla como último recurso y como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir lo que consideran ser una injusticia. Por consiguiente, el Comité se ve una vez más obligado a expresar su profunda preocupación por la definición excesivamente amplia de la «obstrucción de las actividades de la empresa», que abarca casi todas las actividades relacionadas con huelgas y las cuestiones que han de considerarse como «materias de negociación» abarcadas por los convenios colectivos. El Comité urge una vez más al Gobierno a que tome, sin demora, todas las medidas necesarias para armonizar el artículo

314 del Código Penal («obstrucción de las actividades de la empresa») con los principios de la libertad sindical, y a que lo mantenga informado al respecto. Asimismo, el Comité recuerda que no deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 668]. Por consiguiente, el Comité pide que se retiren inmediatamente los cargos penales (multas y penas de prisión) imputados en virtud del artículo 314 del Código Penal («obstrucción de las actividades de la empresa») a los afiliados y dirigentes sindicales por participar en las huelgas que tuvieron lugar en KORAIL, KOGAS, el Servicio Nacional de Pensiones y las empresas de energía eléctrica del sur-este, sur, este-oeste, centro y occidente del país, en caso de que sean condenados por ejercer actividades sindicales legítimas. Además, el Comité observa que tanto las informaciones comunicadas por las organizaciones querellantes como las suministradas por el Gobierno coinciden en que los 169 dirigentes sindicales de KORAIL fueron despedidos a raíz de su participación en la huelga de noviembre de 2009 que se consideró ilegal en virtud del artículo 314 del Código Penal («obstrucción de las actividades de la empresa»). Al considerar que la huelga ilegal fue declarada sobre la base de una exigencia impuesta por la ley que es en sí contraria a los principios de la libertad sindical y que ha sido repetidamente objeto de comentarios por parte del Comité en el marco de su examen del caso núm. 1865, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para garantizar la reincorporación inmediata de los 169 dirigentes sindicales, así como el levantamiento de las sanciones disciplinarias contra los trabajadores de KORAIL y el Servicio Nacional de Pensiones. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de todo procedimiento judicial en curso, inclusive ante la Corte Suprema.

578. En cuanto al Instituto del Trabajo, en particular en relación con los comentarios antes mencionados relativos al artículo 314 del Código Penal («obstrucción de las actividades de la empresa»), el Comité considera que la penalización de las relaciones laborales no propicia en modo alguno el desarrollo armonioso y pacífico de estas relaciones, y pide que se retiren inmediatamente los cargos penales (multas y penas de prisión) imputados en virtud de dicha disposición a afiliados y dirigentes sindicales por participar en la huelga que tuvo lugar en el Instituto del Trabajo, en caso de que sean condenados por ejercer actividades sindicales legítimas. En relación con las presuntas presiones ejercidas después de la huelga por la dirección del Instituto para estimular la desafiliación, el Comité recuerda que una organización de trabajadores debe tener derecho a ingresar en la federación o confederación de su preferencia, a reserva de lo dispuesto en los estatutos de las organizaciones interesadas y sin ninguna autorización previa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 711]. Al considerar que el presunto comportamiento equivaldría a un grave acto de injerencia por parte del empleador, el Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente en relación con este alegato y que lo mantenga informado acerca del resultado final de dicha investigación y de las medidas adoptadas al respecto.
579. En lo que respecta al alegato según el cual, seis meses después de la terminación unilateral del convenio colectivo se suspendieron las prestaciones previamente concedidas en KOGAS y las empresas de energía eléctrica del sur-este, sur, este-oeste, centro y occidente del país, el Comité considera que tal actitud y comportamiento son pocos propicios al desarrollo de relaciones laborales normales y sólidas basadas en la confianza y el respeto mutuos. Además, el Comité desea recordar que, al examinar un alegato relativo a la negativa de conceder tiempo libre para participar en reuniones sindicales, recordó que si bien hay que tener en cuenta las características del sistema de relaciones de trabajo de un país y si la concesión de esas facilidades no debe trabar el funcionamiento eficaz de la empresa, el párrafo 10, apartado 1) de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), prevé que en la empresa esos representantes deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras

ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación. El apartado 2) del mismo párrafo añade que, si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo. El Comité recuerda además que debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 475 y 1110]. El Comité confía en que, en el futuro, el Gobierno tomará debidamente en cuenta estos principios y examinará la posibilidad de adoptar medidas para restablecer los privilegios retirados a los sindicatos de las instituciones públicas cuando los convenios colectivos pertinentes hayan perdido validez.

580. Además, el Comité lamenta tomar nota de los graves alegatos relativos a actos de discriminación antisindical y de injerencia antisindical cometidos contra dirigentes y afiliados del sindicato del Instituto de Tecnologías de la Construcción. Asimismo, toma nota de que el Gobierno ni niega ni responde a estos alegatos. El Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo, tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales. Esta protección es particularmente necesaria en el caso de dirigentes sindicales, porque, con el fin de poder llevar a cabo sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en los sindicatos. El Comité ha considerado que la garantía de esta protección en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para garantizar que se dé efecto al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir a sus representantes con plena libertad. En relación con alegatos según los cuales una empresa ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como intentar sobornar a miembros del sindicato para que se retirasen del mismo o tratar de hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación, así como a los pretendidos intentos de crear sindicatos «títeres», el Comité considera que tales actos son contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 799 y 858]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente acerca de los presuntos actos de discriminación antisindical. En caso de que se compruebe que los dirigentes sindicales considerados fueron despedidos o perjudicados por ejercer actividades sindicales legítimas o debido a su afiliación sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que sean plenamente reincorporados en sus cargos sin pérdida de salario. Al tomar nota con profunda preocupación de los alegatos de actos de injerencia antisindical por parte del empleador, que han dado lugar a que el sindicato perdiera la mayoría de sus afiliados, el Comité pide asimismo al Gobierno que inicie una investigación independiente acerca de estos alegatos, a fin de establecer los hechos y, de ser necesario, que adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto de los principios de la libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de las investigaciones realizadas.

581. Por último, si bien es consciente de que, como se menciona más arriba, en el sector público, la negociación colectiva exige la comprobación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, el Comité expresa profunda preocupación por las consecuencias aparentemente graves para el movimiento sindical de las medidas adoptadas por el Gobierno en este contexto (es decir, la emisión de directrices presupuestarias para las instituciones públicas, y la evaluación de la solidez de su situación financiera mediante inspecciones, auditorías o informes de evaluación del

desempeño de la gestión). El Comité pide al Gobierno que investigue, con esta preocupación en mente, las consecuencias perjudiciales de las medidas mencionadas para el movimiento sindical en su conjunto y adopte las medidas correctivas que estime conveniente. El Comité también pide al Gobierno que tome medidas proactivas a fin de promover la negociación colectiva libre y voluntaria de buena fe en las instituciones y las empresas públicas, así como las relaciones laborales armoniosas en el sector público que respeten los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

Recomendaciones del Comité

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

- a) si bien es consciente de que, en el sector público, la negociación colectiva exige la comprobación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, el Comité pide al Gobierno que garantice la celebración de consultas con los sindicatos antes de adoptar medidas como la emisión de directrices presupuestarias relativas a las instituciones públicas y la evaluación de la solidez de su situación financiera mediante inspecciones, auditorías o informes de evaluación del desempeño de la gestión. El Comité pide al Gobierno que indique las medidas previstas al respecto;**
- b) al recordar que, de conformidad con el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), deberían tomarse medidas para fomentar y promover la negociación colectiva, el Comité pide que, después de que la dirección de una institución pública rescinda unilateralmente un convenio colectivo, el Gobierno adopte medidas positivas con el propósito de lograr que las partes vuelvan a la mesa de negociaciones, y de promover negociaciones de buena fe basadas en la confianza y el respeto mutuos con el fin de concluir un nuevo convenio colectivo que regule las condiciones de empleo. El Comité pide al Gobierno que indique las medidas tomadas al respecto;**
- c) en lo referente a la revisión, recomendada por el Gobierno, de ciertas disposiciones de los convenios colectivos calificadas de «irracionales» por medio de diversas directrices, auditorías e informes de evaluación del desempeño de la gestión, al recordar que 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, el Comité expresa la esperanza de que, en el futuro, el Gobierno garantizará la observancia de los principios enunciados en sus conclusiones. El Comité pide en particular al Gobierno que garantice que las restricciones relativas a la admisibilidad para la afiliación sindical estén en conformidad con estos principios y pide que se lo mantenga informado a este respecto;**
- d) al tomar nota con profunda preocupación de que, después de las huelgas que tuvieron lugar en varias instituciones públicas, un gran número de dirigentes y afiliados sindicales que habían participado en dichas huelgas fueron inculpadados en virtud del párrafo 1 del artículo 314 de la Ley Penal**

por obstrucción de las actividades de la empresa y/o despedidos u objeto de sanciones disciplinarias, el Comité, al recordar que la cuestión de la aplicación de las disposiciones relativas a la «obstrucción de las actividades» en un contexto laboral ha sido objeto de reiterados comentarios del Comité durante su examen del caso núm. 1865 relativo a la República de Corea, urge una vez más al Gobierno a que tome, sin demora, todas las medidas necesarias para armonizar el artículo 314 del Código Penal («obstrucción de las actividades de la empresa») con los principios de la libertad sindical, y a que lo mantenga informado al respecto. El Comité pide asimismo que se retiren inmediatamente los cargos penales (multas y penas de prisión) imputados en virtud del artículo 314 del Código Penal («obstrucción de las actividades de la empresa») a los afiliados y dirigentes sindicales por participar en las huelgas que tuvieron lugar en KORAIL, KOGAS, el Servicio Nacional de Pensiones y las empresas de energía eléctrica del sur-este, sur, este-oeste, centro y occidente del país, en caso de que sean condenados por ejercer actividades sindicales legítimas. Además, el Comité pide la reincorporación inmediata de los 169 dirigentes sindicales despedidos a raíz de su participación en la huelga de noviembre de 2009 que se consideró ilegal en virtud del artículo 314 del Código Penal («obstrucción de las actividades de la empresa»), así como el levantamiento de las sanciones disciplinarias contra los trabajadores de KORAIL y el Servicio Nacional de Pensiones. El Comité pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de todo procedimiento judicial en curso, inclusive ante la Corte Suprema;

- e) en cuanto al Instituto del Trabajo, el Comité se refiere en particular a sus conclusiones relativas al artículo 314 del Código Penal («obstrucción de las actividades de la empresa») y pide que se retiren inmediatamente los cargos penales (multas y penas de prisión) imputados en virtud de dicha disposición a afiliados y dirigentes sindicales por participar en la huelga que tuvo lugar en el Instituto del Trabajo, en caso de que sean condenados por ejercer actividades sindicales legítimas. En relación con las presuntas presiones ejercidas después de la huelga por la dirección del Instituto para estimular la desafiliación, el Comité pide al Gobierno que realice sin demora una investigación independiente en relación con este alegato y que lo mantenga informado acerca del resultado final de la investigación y de las medidas adoptadas al respecto;*
- f) en lo que respecta al alegato según el cual, seis meses después de la terminación unilateral del convenio colectivo se suspendieron las prestaciones previamente concedidas en KOGAS y las empresas de energía eléctrica del sur-este, sur, este-oeste, centro y occidente del país, el Comité confía en que, en el futuro, el Gobierno tomará debidamente en cuenta los principios enunciados en sus conclusiones y examinará la posibilidad de adoptar medidas para restablecer los privilegios retirados a los sindicatos de las instituciones públicas cuando los convenios colectivos pertinentes hayan perdido validez;*
- g) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente acerca de los presuntos actos de discriminación antisindical contra dirigentes sindicales y sindicalistas del Instituto Coreano de Tecnologías de*

la Construcción. En caso de que se compruebe que los dirigentes sindicales considerados fueron despedidos o perjudicados por ejercer actividades sindicales legítimas o debido a su afiliación sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que sean plenamente reincorporados en sus cargos sin pérdida de salario. Al tomar nota con profunda preocupación de los alegatos de actos de injerencia antisindical por parte del empleador, que han dado lugar a que el sindicato perdiera la mayoría de sus afiliados, el Comité pide asimismo al Gobierno que inicie una investigación independiente acerca de estos alegatos a fin de establecer los hechos y, de ser necesario, que adopte las medidas apropiadas para garantizar el pleno respeto de los principios de la libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de las investigaciones realizadas, y

- h) al expresar profunda preocupación por las consecuencias aparentemente graves para el movimiento sindical de las medidas adoptadas por el Gobierno en el sector público (es decir, la emisión de directrices presupuestarias destinadas a las instituciones públicas y la evaluación de la solidez de su situación financiera a través de inspecciones, auditorías o informes de evaluación del desempeño de la gestión). El Comité pide al Gobierno que investigue las consecuencias perjudiciales de las medidas mencionadas para el movimiento sindical en su conjunto y adopte las medidas correctivas que estime conveniente. El Comité también pide al Gobierno que tome medidas proactivas a fin de promover la negociación colectiva libre y voluntaria de buena fe en las instituciones y las empresas públicas, así como las relaciones laborales armoniosas en el sector público que respeten los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva.*

CASO NÚM. 2851

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

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por
la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes
de El Salvador (FEASIES)**

***Alegatos: detención de sindicalistas con motivo
de una huelga en la alcaldía de Ilopango,
desalojo violento de huelguistas***

583. La queja figura en una comunicación de abril de 2011 presentada por la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES). Esta organización presentó informaciones complementarias el 14 de junio de 2011.

584. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 14 de junio de 2011.

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

A. Alegatos del querellante

586. En sus comunicaciones de abril y 14 de junio de 2011, la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) alega que el Sindicato de Trabajadoras y de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ilopango (SITTAMI) ha venido siendo objeto, desde su constitución el 5 de diciembre de 2009, de actos antisindicales por parte de la alcaldesa de esta localidad.
587. La FEASIES señala que en abril de 2010, el SITTAMI presentó una plataforma reivindicativa para el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo y el cumplimiento cabal de la ley de carrera administrativa y que se creó con la alcaldía una mesa laboral de integración paritaria (cinco miembros del SITTAMI y cinco de la administración municipal), la cual no produjo resultados significativos.
588. La FEASIES alega que en enero de 2011, el Consejo Municipal de Ilopango unilateralmente decidió incorporar en la mesa laboral a representantes de una asociación (ATRAM), organización dependiente de la administración municipal, concediéndole locales y otras ventajas. De este modo, la mesa laboral no podía tratar adecuadamente los problemas y por ello el SITTAMI se opuso a participar en ella.
589. La organización querellante alega que en este contexto el SITTAMI inició una huelga el 28 de marzo de 2011 dentro de las instalaciones de la Alcaldía Municipal. Al día siguiente, los trabajadores fueron desalojados por la fuerza pública sin que los sindicalistas se opusieran a ello. Ese mismo día la alcaldesa rechazó el ofrecimiento de mediación de la federación FEASIES argumentando que existía un espacio de diálogo (la mesa laboral, la cual sin embargo era rechazada por el sindicato por las razones expuestas).
590. La organización querellante indica que el 30 de marzo de 2011 los trabajadores que se mantenían frente a la puerta de las oficinas de la alcaldía fueron víctimas de golpes y del lanzamiento de gases lacrimógenos por parte de un cuerpo de agentes de otros municipios, resultando lesionados cinco sindicalistas (entre ellos, el secretario general, la secretaria de conflictos y el secretario de prensa del sindicato). Ello implicó de dos a cinco días de incapacidad para estas personas, presentándose por ello demandas penales ante la Fiscalía General de la República. La alcaldesa por su parte interpuso el 29 de marzo de 2011 demanda penal contra los 14 miembros de la junta directiva del sindicato y otros sindicalistas por desórdenes públicos. El sindicato acudió a la Procuraduría para la defensa de los derechos humanos por violación de los derechos humanos y esta institución convocó a la alcaldesa y a dirigentes del SITTAMI, firmándose el 1.º de abril de 2011 un acta en la que ambas partes se declaraban comprometidas a dialogar y distender el conflicto, y en la que se acordaba el retorno al trabajo de los huelguistas y no tomar represalias contra ellos.
591. Finalmente, el 4 de abril de 2011 la administración impidió el acceso al trabajo en la alcaldía de 19 sindicalistas (entre ellos, los integrantes de la junta directiva) y la policía nacional los detuvo por supuesta participación en los delitos de desórdenes públicos, ejercicio violento del derecho sindical y daños a la propiedad pública. Los sindicalistas en cuestión presentaron recursos de *habeas corpus* ante la Sala de lo Constitucional para demandar su libertad.
592. La organización querellante destaca que los hechos alegados se enmarcan en el ejercicio pacífico, democrático y legal del derecho de huelga y en violación del acta firmada entre las partes en la que la administración municipal se comprometía a no tomar represalias.

B. Respuesta del Gobierno

593. En su comunicación de fecha de 15 de febrero de 2012, el Gobierno declara que al realizar las investigaciones pertinentes, efectivamente se ha constatado que el día 4 de abril de 2011, se dio la detención provisional de: 19 personas (José Walter Salas Rodríguez, Nubia Antonia Espinoza Posada, Rafael Humberto Placidón, Edgardo Evenor Aguilar, Juan Pablo Gallardo Salazar, Jorge Alberto García Flores, Rubén Antonio Araujo Guzmán, Teresa del Carmen Avilés Morán, Carlos Antonio Fuentes Menjívar, José Ricardo Moreno, José Gil Inglés, Sonia Aracely Calderón Rivera, Christian Alexander Cruz Cruz, René Galdámez Escobar, Hugo Alfredo Callejas de la Cruz, Arnulfo Federico Meléndez Cruz, José Roberto Hernández, Juan Bautista Castillo Martínez y Edwin Alberto Contreras Campos). Esta detención se realizó a raíz de la interposición de una demanda por parte de la Sra. Alba Elizabeth Márquez, alcaldesa de Ilopango, ante la Fiscalía General de la República. El 1.º de abril de 2011 se presentó el correspondiente requerimiento fiscal con instrucción formal con aplicación de la medida cautelar de la detención provisional contra los 19 imputados por los delitos de desórdenes públicos, el artículo 348 del Código Penal, en perjuicio de la paz pública; ejercicio violento del derecho, tipificado en el artículo 319 del Código Penal, en perjuicio de la administración de justicia; daños a la propiedad pública, de acuerdo al artículo 221 del Código Penal, en perjuicio de la Alcaldía Municipal de Ilopango; y apropiación o retención indebidas, de acuerdo al artículo 217 del Código Penal, en perjuicio patrimonial de la Alcaldía Municipal de Ilopango.
594. El Gobierno añade que después del procedimiento respectivo ante el Juzgado de Paz de Ilopango, se señaló fecha para la celebración de la audiencia inicial el día 7 de abril de 2011, la cual tuvo como resultado la imposición de medidas cautelares alternativas a los 19 imputados, siendo una de éstas: la prohibición de salir del país sin autorización judicial, entre otras.
595. No obstante lo anterior y de acuerdo a información proporcionada por la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Inspección del Trabajo, no consta en sus registros que dichos trabajadores hayan solicitado la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en ningún momento; sin embargo, se tiene conocimiento que se ha interpuesto demanda de *habeas corpus*, ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, por parte del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Ilopango (SITTAMI), la cual continúa su curso legal, por lo que se informará al honorable comité el resultado de la sentencia definitiva que se dicte.
596. Por último, es importante destacar que se solicitó a la Alcaldía Municipal de Ilopango un informe sobre el estado actual de la relación laboral de los 19 trabajadores con dicha municipalidad; en virtud de ello, la alcaldesa municipal de Ilopango informó que actualmente dichos empleados se encuentran laborando normalmente en el centro de trabajo.
597. En relación a lo expuesto y, de conformidad a lo establecido en el artículo 8 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) sobre la obligación de los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, de respetar la legalidad, y siendo que los hechos alegados por la organización querellante no constituyen una violación al ejercicio de los derechos sindicales, es procedente solicitar que se archive la queja presentada por la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).

C. Conclusiones del Comité

- 598.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega la detención y procesamiento penal de 19 sindicalistas (incluidos los miembros de la junta directiva del sindicato SITTAMI, que opera en la Alcaldía de Ilopango) como consecuencia del ejercicio pacífico y legal del derecho de huelga y el desalojo de los huelguistas por la fuerza pública el 29 de marzo de 2011 y el 30 de marzo el desalojo violento con golpes y uso de gases lacrimógenos de los huelguistas por parte de agentes de otros municipios que estaban a la entrada de las oficinas de la Alcaldía, resultando de ello lesiones de tres dirigentes y dos sindicalistas que fueron incapacitados médicamente entre dos y cinco días. Según los alegatos, la alcaldesa habría desconocido el compromiso que había asumido con el sindicato, ante la Procuraduría para la defensa de los derechos humanos, de no realizar represalias ya que presentó una denuncia penal contra 19 sindicalistas (entre ellos los miembros de la junta directiva del sindicato) por el ejercicio del derecho de huelga que, según la organización querellante habría sido legal y pacífico; a raíz de esa denuncia fueron detenidos y procesados los 19 sindicalistas por lo que presentaron un recurso judicial de habeas corpus. Según la organización querellante las causas del conflicto son reivindicaciones laborales que no venían siendo resueltas (seguridad y salud en el empleo, cumplimiento de la ley de carrera administrativa) y la decisión de la Alcaldía de incorporar en la instancia de diálogo representantes de una asociación patronal; (no obstante, sobre este punto el querellante facilita pocos datos).*
- 599.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales 1) la detención de los 19 empleados se produjo a raíz de una demanda de la alcaldesa de Ilopango presentada el 1.º de abril de 2011 ante la Fiscalía General de la República que dio lugar a la detención provisional de 19 personas por los delitos de desórdenes públicos, ejercicio violento de derecho, daños a la propiedad pública y apropiación o retención indebidas en perjuicio de la Alcaldía; 2) en el conflicto al que se refiere la queja no se solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 3) la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia conoce una demanda de habeas corpus interpuesta por el sindicato SITTAMI, de cuyo resultado se informará al Comité; 4) los 19 empleados en cuestión se encuentran laborando en el centro de trabajo, y 5) los hechos alegados no constituyen una violación del ejercicio de los derechos sindicales ya que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en su artículo 8 estipula que las organizaciones sindicales deben respetar la legalidad en el ejercicio de sus derechos.*
- 600.** *El Comité observa que las versiones de la organización querellante y del Gobierno son divergentes en cuanto al carácter pacífico y legal de la huelga del sindicato (que el Gobierno niega). El Comité observa que el Gobierno no ha respondido al alegato según el cual la Alcaldía habría infringido un acuerdo de un acta suscrita con el sindicato ante la Procuraduría por los derechos humanos de 1.º de abril de 2011 comprometiéndose a no realizar represalias (la organización querellante envía el acta de la Procuraduría). El Comité pide al Gobierno que envíe observaciones al respecto, así como sobre las lesiones de que habrían sido víctima tres dirigentes sindicales y dos sindicalistas indicando si el sindicato ha iniciado acciones judiciales por estas lesiones.*
- 601.** *Teniendo en cuenta la contradicción entre los alegatos y la respuesta del Gobierno sobre el carácter pacífico y legal de la huelga y observando que la medida de detención provisional de los 19 sindicalistas ha concluido (aunque los interesados siguen procesados), el Comité pide al Gobierno que envíe copia de las sentencias que se dicten sobre el recurso judicial de habeas corpus presentado por el sindicato y sobre la decisión judicial relativa a la denuncia penal presentada por la alcaldesa de Ilopango contra 19 sindicalistas por la comisión de delitos contra la propiedad, desórdenes públicos y otros delitos. Teniendo en cuenta la situación en su conjunto y el compromiso de la alcaldesa —*

según los alegatos — de no tomar represalias, el Comité sugiere al Gobierno que tome medidas para promover una solución negociada al presente conflicto.

Recomendaciones del Comité

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

- a) observando que el Gobierno no ha respondido al alegato según el cual la Alcaldía habría infringido un acuerdo de un acta suscrita con el sindicato ante la Procuraduría por los derechos humanos de 1.º de abril de 2011 comprometiéndose a no realizar represalias (la organización querellante envía el acta de la Procuraduría), el Comité pide al Gobierno que envíe observaciones al respecto, así como sobre las lesiones de que habrían sido víctima tres dirigentes sindicales y dos sindicalistas indicando si el sindicato ha iniciado acciones judiciales por estas lesiones;*
- b) teniendo en cuenta la contradicción entre los alegatos y la respuesta del Gobierno sobre el carácter pacífico y legal de la huelga y observando que la medida de detención provisional de los 19 sindicalistas ha concluido (aunque los interesados siguen procesados), el Comité pide al Gobierno que, a efectos de que pueda formular conclusiones con todos los elementos necesarios, envíe copia de todas las sentencias que se dicten sobre el recurso judicial de habeas corpus presentado por el sindicato y sobre la denuncia penal presentada por la alcaldesa de Ilopango contra 19 sindicalistas por la comisión de delitos contra la propiedad, desórdenes públicos y otros delitos, y*
- c) teniendo en cuenta la situación en su conjunto, el Comité sugiere al Gobierno que tome medidas para promover una solución negociada al presente conflicto.*

CASO NÚM. 2871

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por

- la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS)**
- la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y**
- el Sindicato de Empresa LIDO S.A. de C.V. (SELSA)**

Alegatos: declaración de ilegalidad de una huelga en la empresa LIDO S.A. de C.V., detención de su dirigente sindical y despido de representantes de los trabajadores

603. La queja figura en una comunicación de la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS), la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector

Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y el Sindicato de Empresa LIDO S.A. de C.V. (SELSA) de fecha 13 de junio de 2011. Estas organizaciones enviaron informaciones complementarias y nuevos alegatos por comunicaciones de fecha 11 de julio y 3 de octubre de 2011.

- 604.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 20 de agosto de 2012.
- 605.** El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 606.** En sus comunicaciones de fecha 13 de junio, 11 de julio y 3 de octubre de 2011, la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS), la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) (afiliada salvadoreña de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines – UITA) y el Sindicato de Empresa LIDO S.A. de C.V. (SELSA) alegan que la empresa LIDO S.A. de C.V. se dedica desde hace 67 años a la fabricación de diferentes variedades de pan blanco, pan dulce, repostería y *cakes*. Asimismo existe desde hace más de 40 años un contrato colectivo de trabajo vigente, cuya última revisión se llevó a cabo en el año 2007; este contrato colectivo se revisa cada tres años y cada año la cláusula salarial.
- 607.** En diciembre de 2008, el sindicato solicitó la revisión del tabulador salarial para que entrase en vigencia en la segunda semana de febrero de 2009, conforme a lo establecido en la cláusula 43 de dicho contrato colectivo de trabajo. En esta ocasión se llegó al acuerdo, debido a la crisis económica internacional, de que el incremento entraría en vigencia en diciembre de 2009 y que no habría revisión salarial programada para febrero de 2010. Dando muestras de flexibilidad, el SELSA aceptó dicho acuerdo y en diciembre de 2010 solicitó nuevamente la revisión de la cláusula salarial para que entre en vigencia en febrero de 2011. Durante esta fase la empresa se negó rotundamente a realizar un aumento salarial argumentando crisis económica y bajas ventas. Recorriendo todas las etapas y requisitos legales el sindicato declaró la huelga, en el marco de la cual se produjo una denuncia penal falsa por parte del subgerente de producción, Sr. José Heriberto Pacas, lo que dio lugar a la detención del dirigente sindical, Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez y su encarcelamiento por cuatro días.
- 608.** A continuación se detallan cronológicamente estos hechos:
- El día 20 de diciembre de 2010 el SELSA solicita al Ministerio de Trabajo el inicio de la fase de trato directo para revisar la cláusula salarial presentando toda la documentación necesaria que sustentan dicha solicitud.
 - El día 26 de enero de 2011 se inician las negociaciones en trato directo convocadas por el Ministerio de Trabajo. En esta fase no se llega a ningún acuerdo dado que la empresa no ofrece ningún aumento salarial.
 - El día 7 de marzo de 2011 se inicia la fase de conciliación bajo los oficios del Ministerio de Trabajo.
 - El día 8 de abril el Ministerio notifica que está terminada la fase de conciliación sin que la empresa haga ningún ofrecimiento de aumento salarial.
 - El día 11 de abril el sindicato solicita la fase de arbitraje.

- El día 14 de abril la empresa rechaza la fase de arbitraje, decisión notificada por el Ministerio de Trabajo al SELSA el día 15 de abril.
- El día 28 de abril el SELSA manifiesta al Ministerio de Trabajo la decisión de los trabajadores a proceder a realizar la huelga.
- El día 11 de mayo el SELSA comunica el acuerdo de huelga al Ministerio de Trabajo.
- El día 13 de mayo el Ministerio de Trabajo notifica a la empresa el acuerdo de huelga, quedando los trabajadores de LIDO habilitados a iniciar la huelga en los 30 días siguientes.
- El día 16 de mayo la empresa mandó 17 trabajadores de vacaciones en una clara perturbación del derecho de huelga. Ante lo cual el sindicato ese mismo día pidió una inspección al Ministerio de Trabajo.
- El día 6 de julio la empresa mandó otros 15 trabajadores de vacaciones en una nueva perturbación del derecho de huelga.
- El Ministerio de Trabajo realizó la inspección por los hechos denunciados el 16 de mayo.
- El 8 de julio, fecha en que ya se había iniciado la huelga, la Policía Nacional Civil procedió a la detención del dirigente sindical Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez (secretario general del sindicato) atendiendo una denuncia del subgerente de producción de que había recibido amenazas de muerte, procediendo a detenerlo junto a presos comunes en la delegación de San Bartolo-Ilopango.
- Durante la noche del día 8 de julio el abogado de la empresa LIDO, Sr. Sergio Méndez, insinuó la posibilidad de levantar los cargos contra el dirigente sindical a cambio de que los trabajadores levantaran la huelga.
- El dirigente sindical fue liberado en la tarde del domingo 12 de julio.
- Se realizó audiencia el día 13 de julio en el Juzgado 1.º de Paz de Ilopango, en donde se dictaron medidas sustitutivas al arresto y se decretó el inicio de la instrucción formal.
- El día 17 de julio el Juzgado 5.º de lo Laboral de San Salvador mediante el Juzgado de Paz de Soyapango, notificó a los trabajadores huelguistas la declaratoria de la ilegalidad de la huelga y fijó hasta el día lunes 20 de julio para el levantamiento de la medida de presión.
- Los trabajadores declaran el fin de la huelga la tarde del día 18 de julio, sin lograr ningún aumento salarial.

609. Las organizaciones querellantes subrayan que los trabajadores cumplieron todos y cada uno de los principios para el ejercicio de la huelga: 1) la obligación de dar un preaviso; 2) la obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga; 3) la obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una mayoría y la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga; 4) la adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y para la prevención de accidentes y el mantenimiento de un servicio mínimo en determinados casos, y 5) la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas.

- 610.** Las organizaciones querellantes informan del inicio de procedimientos laborales para el despido en los que se pretende afectar a representantes de los trabajadores de la empresa LIDO S.A. de C.V. y de la empresa FAMOLCAS S.A. de C.V., subcontratista de LIDO S.A. de C.V. (Sras. Ana María Barrios Jiménez y María Isabel Oporto Jacinta, y el Sr. Oscar Armando Pineda).

B. Respuesta del Gobierno

- 611.** En su comunicación de fecha 20 de agosto de 2012, el Gobierno declara que en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consta el expediente núm. 35/2010, relativo al conflicto colectivo de revisión salarial de contrato colectivo de trabajo, promovido en fecha 20 de diciembre de 2010, por el Sindicato de Empresa LIDO S.A. de C.V. (SELSA), en contra de la sociedad LIDO S.A. de C.V. según el expediente de conformidad al artículo 538 del Código del Trabajo, las partes mencionadas fueron acompañadas por representantes de este Ministerio a través de una inspección especial, con el fin de vigilar el desarrollo pacífico de la huelga; durante ésta, se conformó una mesa de diálogo, que contó con representantes del patrono y sindicales. En esa ocasión, los representantes sindicales manifestaron que habían solicitado la inspección especial, debido a una violación al derecho de huelga que habían cometido contra ellos, los representantes de la sociedad LIDO S.A. de C.V., al adelantar las vacaciones anuales de 15 personas, entre los que se encontraban trabajadores y directivos sindicales. Lo anterior, con el propósito de restarle fuerza a la huelga.
- 612.** El Gobierno añade que en la mesa de diálogo, la representación sindical explicó una plataforma reivindicativa que contenía los siguientes puntos: 1) conformación de un comité de diálogo conformado por personas con poder de decisión en la empresa LIDO S.A. de C.V.; 2) aumento salarial aplicable para todos los trabajadores de las sociedades LIDO S.A. de C.V. y FAMOLCAS S.A. de C.V.; 3) no represalias para los trabajadores participantes en la huelga; 4) despido del jefe de planta, Sr. Geovanny Sánchez y del subgerente de producción, Sr. Heriberto Pacas, y 5) reintegro del salario descontado a los directivos sindicales durante el período.
- 613.** La sociedad LIDO S.A. de C.V. desmintió las acusaciones del sindicato de restarle fuerza a la huelga, por medio del adelanto a las vacaciones, afirmando que esto había ocurrido a petición de un directivo sindical. Con respecto al incremento salarial, mantuvo su postura, de no tener capacidad de otorgar el referido incremento, proponiendo otra posibilidad, que consistía en adquirir productos de la canasta básica, a precios de mayoreo, a través de la empresa.
- 614.** Durante la diligencia de inspección, los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fueron informados de un altercado acaecido entre el Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez y el Sr. Heriberto Pacas, que consistió, según les informaron, en supuestos golpes y forcejeo entre ellos. Al lugar, se hicieron presentes tres agentes de la Policía Nacional Civil, quienes procedieron a detener al Sr. Jaimes, ya que el Sr. Pacas, se mostró como ofendido. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tuvo conocimiento de las conclusiones del hecho antes mencionado.
- 615.** Posteriormente el 2 de septiembre de 2011 el Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general del SELSA, se presentó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social con un escrito en el que manifestaba que habiéndose agotado las etapas de ley establecidas para el conflicto colectivo, no habiéndose llegado a acuerdos y estando próxima la fecha de vencimiento del contrato colectivo de trabajo, se tomó un acuerdo para desistir de dicho conflicto a efecto de plantear la revisión del contrato por vencimiento de plazo, por lo que la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, procedió a archivar el expediente correspondiente.

- 616.** Por otra parte, al realizar las consultas respectivas a la Policía Nacional Civil, mediante oficio PNC/DG/núm. 131-0356-12, informó lo siguiente: el 8 de junio de 2011, el Sr. José Heriberto Pacas, se apersonó al Departamento de Investigaciones de la Delegación Policial de Soyapango, a interponer denuncia en contra del Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, quien, según la denuncia, aproximadamente a las 14 horas de ese día, le profirió amenazas y le agredió físicamente, hecho ocurrido al interior de la empresa LIDO S.A. de C.V., situada en el kilómetro 5 del Boulevard del Ejército Nacional, lugar en donde ambos laboran. Asimismo, el Sr. Pacas, a las 14.30 horas, del 9 de junio de 2011, en su calidad de víctima, insta acción penal, por el delito de amenazas, en contra del Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez.
- 617.** Por lo expuesto, en fecha 8 de junio de 2011, el Fiscal de Turno de la Oficina Fiscal del Municipio de Soyapango, emite resolución de dirección funcional con referencia núm. 1298-UDV-SOY-2011, en donde ordena que se practiquen diligencias contra el Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, por atribuírsele el delito de amenazas, en perjuicio del Sr. José Heriberto Pacas. Siendo así que a las 17 horas del día 9 de junio de 2011, personal policial del Departamento de Investigaciones de la Delegación de Soyapango, procede a la detención del Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, por atribuírsele el delito de amenazas en perjuicio del Sr. José Heriberto Pacas y por último, de acuerdo al oficio núm. 1949-3-11, de fecha 12 de junio de 2011, el Juzgado Primero de Paz de Soyapango, ordenó poner en libertad al Sr. Atilio Jaimes Pérez.

C. Conclusiones del Comité

- 618.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega: 1) que la empresa mandó 17 trabajadores de vacaciones en una clara violación del derecho de huelga y más adelante a otros 15 trabajadores. 2) la detención, del 8 al 12 de julio de 2011, y procesamiento penal del Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general del SELSA, a raíz de una denuncia falsa del subgerente de producción de la empresa LIDO S.A. de C.V., alegando amenazas; 3) la declaración de ilegalidad de la huelga, el 17 de julio de 2011, por la autoridad judicial con orden de levantamiento de la misma a pesar de que la huelga tenía por objeto aumentos salariales; 4) el inicio por la empresa de procesos de despido de representantes de los trabajadores de la empresa LIDO S.A. de C.V. y de la subcontratista FAMOLCAS S.A. de C.V. (Sras. Ana María Barrios Jiménez y María Isabel Oporto Jacinta, y el Sr. Oscar Armando Pineda). El Comité observa que, según el Gobierno, el Ministerio de Trabajo acompañó a las partes en la mesa de diálogo durante la huelga.*
- 619.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales la autoridad judicial ordenó poner en libertad al dirigente sindical, Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez (al que se había denunciado por el delito de amenazas en el interior de la empresa LIDO S.A. de C.V., contra el subgerente de producción, permaneciendo detenido del 9 al 12 de julio de 2011). El Comité pide al Gobierno que aclare si este dirigente sindical sigue procesado y en caso afirmativo que le comunique la sentencia que se dicte.*
- 620.** *El Comité toma nota de que según declara el Gobierno, el mencionado dirigente del SELSA desistió formalmente del conflicto colectivo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, archivándose el expediente relativo al conflicto laboral, y que este desistimiento se hizo para plantear la «revisión del contrato colectivo por vencimiento de plazo». El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
- 621.** *En lo que respecta a los alegatos relativos a las vacaciones impuestas por la empresa a trabajadores durante la huelga, el Comité toma nota de que según el Gobierno la empresa invocó que los adelantos de vacaciones se hicieron a petición de un directivo sindical. El Comité pide a los querellantes que respondan a esta afirmación. En cuanto al alegato relativo a la declaración de ilegalidad de la huelga, el Comité observa que la misma perseguía la obtención de incrementos salariales y que no parece que se justificara la*

declaración de ilegalidad sobre esta base. El Comité expresa su preocupación y pide al Gobierno que le comunique la sentencia judicial declarando ilegal la huelga de los trabajadores de LIDO S.A. de C.V.

- 622.** *Por último, el Comité observa que el Gobierno no ha respondido al alegato relativo al despido de los sindicalistas, Sras. Ana María Barrios Jiménez y María Isabel Oporto Jacinta, y el Sr. Oscar Armando Pineda, y le pide que envíe sus observaciones sin demora.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la revisión del contrato colectivo por vencimiento de plazo en la empresa LIDO S.A. de C.V. planteada por el sindicato;*
- b) el Comité pide al Gobierno que aclare si el dirigente sindical, Sr. Guadalupe Atilio Jaimes Pérez (cuya libertad fue ordenada por la autoridad judicial) sigue procesado y en caso afirmativo que le comunique la sentencia que se dicte;*
- c) el Comité pide a los querellantes que respondan a la afirmación de la empresa que los adelantos de vacaciones durante la huelga se hicieron a petición de un directivo sindical;*
- d) el Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia judicial que, según los alegatos, habría declarado la ilegalidad de la huelga realizada en la empresa, y*
- e) por último, el Comité observa que el Gobierno no ha respondido al alegato relativo al despido de los sindicalistas, Sras. Ana María Barrios Jiménez y María Isabel Oporto Jacinta, y el Sr. Oscar Armando Pineda, y le pide que envíe sus observaciones sin demora.*

CASO NÚM. 2878

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por
el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño
de Rehabilitación de Inválidos (SITRAISRI)**

***Alegatos: obstáculos a la retención en nómina
de las cotizaciones de los afiliados al sindicato
querellante***

- 624.** La queja figura en una comunicación de fecha 30 de mayo de 2011 presentada por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (SITRAISRI).

625. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 22 de octubre de 2012.
626. El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos del querellante

627. En su comunicación de fecha 30 de mayo de 2011, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (SITRAISRI) alega que el día 21 de marzo de 2011 presentó escrito al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en el marco de lo que prescribe el inciso 1 del artículo 252 del Código del Trabajo, según el cual: «Todo patrono que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato está obligado a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que éste le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicados, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual tramitará la comunicación en el término de cinco días»), solicitando que con la celeridad del caso se realizara el trámite correspondiente para hacer efectiva la retención de la cuota sindical a los afiliados y afiliadas al SITRAISRI.
628. El sindicato querellante añade que el 30 de marzo de 2011 se le notificó resolución emitida por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales en el cual se hace la siguiente prevención: «... que compruebe la calidad de afiliados de los trabajadores cuya nómina se anexa a la documentación antes relacionada, y para tal efecto señálese un plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha de notificación respectiva». El 31 de marzo de 2011, el sindicato presentó escrito al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo denunciando el incumplimiento del artículo 252 del Código del Trabajo.
629. El 31 de marzo de 2011 el sindicato presentó también escrito a la Ministra de Trabajo y Previsión Social manifestándole el problema que se estaba suscitando con el jefe del Departamento Nacional de Organización en vista que dicho funcionario no estaba respetando el procedimiento expedito establecido en ley y que hasta esa fecha no se había resuelto nada. El 11 de abril de 2011, el Ministerio notificó de la resolución de 5 de abril de 2011 donde se reitera la necesidad de presentar la documentación pertinente que acredite la calidad de afiliados de los trabajadores y trabajadoras a los que se pretende retener la cuota sindical, para lo cual se señala un nuevo plazo de tres días hábiles contados a partir de la notificación respectiva. Días más tarde, el 15 de abril de 2011 el Ministerio resolvió: «Declárese sin lugar la solicitud presentada por la Lic. Nohemy Carmen Hidalgo Germán de Tochez, debiendo presentar nuevamente la solicitud de retención de cuota sindical...». El sindicato querellante critica la negativa de retención de sus cuotas sindicales en base a argumentos antojadizos ajenos a lo dispuesto en el Código del Trabajo, perjudicando al sindicato. El accionar del Ministerio, que se aparta de los criterios aplicados hasta ahora, respecto de la solicitud del sindicato, infringe la libertad sindical, en el sentido que sus decisiones administrativas afectan el normal desarrollo de las actividades del sindicato, impidiendo de manera injustificada que obtengan los recursos necesarios, en particular teniendo en cuenta que sus 209 afiliados están dispersos en diferentes localidades del país.

B. Respuesta del Gobierno

630. En su comunicación de fecha 22 de octubre de 2012, el Gobierno informó que el Ministerio de Trabajo emitió resolución el 29 de noviembre de 2011 ordenando la

retención de las cotizaciones sindicales en nómina a favor del sindicato querellante, en aplicación del artículo 252 del Código del Trabajo.

C. Conclusiones del Comité

- 631.** *El Comité observa que en el presente caso, el sindicato querellante alega que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha subordinado la deducción de las cuotas sindicales en nómina a un requisito no establecido en la legislación (la acreditación de la calidad de afiliados de los trabajadores a los que se pide retener la cuota sindical en el plazo de tres días). El Comité observa que el sindicato querellante destaca que el artículo 252 del Código del Trabajo establece claramente que: «Todo patrono que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato está obligado a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que éste le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicados, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual tramitará la comunicación en el término de cinco días». El sindicato querellante indica que la posición del Ministerio obstaculiza el funcionamiento de su organización, que cuenta con 209 afiliados en diferentes localidades del país. El Comité toma nota de los argumentos contenidos en la resolución de 5 de abril de 2011 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (enviada por la organización querellante en anexo a su queja), que señalan que «la simple presentación de listados sin los documentos que amparen la afiliación y que demuestre que efectivamente los trabajadores y trabajadoras han ingresado a la organización sindical voluntariamente podría atentar contra la libertad sindical al afectar cualquiera de sus dimensiones si se comprueba que sin consultarle se incluye a un trabajador en la nómina de descuento».*
- 632.** *El Comité desea señalar que son compatibles con los Convenios núms. 87 y 135, ratificados por El Salvador, tanto las legislaciones que imponen la acreditación o prueba de la afiliación de los miembros de un sindicato para realizar la retención en nómina de las cotizaciones sindicales como las legislaciones que establecen que basta para que se realice dicha retención que el sindicato entregue la lista de afiliados. En el caso concreto, el sindicato querellante señaló en su queja que el Ministerio además de no aplicar lo establecido en el artículo 252 del Código del Trabajo (que sólo exige la entrega de la lista y no la prueba de la afiliación) ha modificado unilateralmente los criterios y la práctica que se habían seguido hasta la fecha.*
- 633.** *El Comité toma nota de que en su respuesta el Gobierno declara que finalmente el Ministerio de Trabajo ordenó el 29 de noviembre de 2011 la retención en nómina de las cotizaciones sindicales de los afiliados al sindicato querellante.*

Recomendación del Comité

- 634.** *En vista de las conclusiones que preceden, y teniendo en cuenta que el problema planteado se ha resuelto satisfactoriamente, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 2879

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por**

- el Sindicato de Trabajadores de Empresa
Digapan S.A. (SITREDAPSA) y**
- la Confederación Sindical de Trabajadoras
y Trabajadores de El Salvador (CSTC)**

***Alegatos: despidos antisindicales en la empresa
Digapan S.A. de C.V. e imposibilidad de que
los despidos obtengan sus indemnizaciones
y prestaciones legales al no poder probar
ante la autoridad judicial la titularidad
del representante legal de la empresa***

635. La queja figura en una comunicación de fecha 1.º de junio de 2011 presentada conjuntamente por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Digapan S.A. (SITREDAPSA) y la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTC).
636. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 22 de octubre de 2012.
637. El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

638. En sus comunicaciones de fechas 1.º de junio y 27 de julio de 2011, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Digapan S.A. (SITREDAPSA) y la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTC) alegan que el sindicato SITREDAPSA se constituyó el 8 de enero de 2011 tras constatarse en la empresa problemas económicos con otras empresas y la falta de pago de prestaciones en materia de seguridad social, desmejoras salariales o incluso la falta de pago de salarios; en el período en que se producen estos hechos falleció el presidente y representante legal de la empresa. Los querellantes indican que el 15 de febrero de 2011 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social otorgó la personería jurídica al sindicato SITREDAPSA pero el 16 de febrero de 2011 se despidió a los miembros fundadores del sindicato y a los integrantes de la junta directiva, así como al resto de los trabajadores (más de 500).
639. Según las organizaciones querellantes, la representación de la empresa no permitió el ingreso a los inspectores de trabajo y no compareció tampoco a la audiencia conciliatoria convocada por la Dirección General del Trabajo del Ministerio. La Inspección del Trabajo sancionó con multa a la empresa.
640. Las organizaciones querellantes señalan que han presentado demandas judiciales para obtener las indemnizaciones legales y el pago de los salarios no pagados ante los tribunales de trabajo pero se han encontrado con procesos de hasta un año y medio que han sido declarados nulos o han sido archivados al no poder probar los trabajadores la titularidad

del representante legal de la sociedad (presidente propietario o administrador único propietario); sin embargo, los demandantes habían probado la existencia legal de la sociedad. El sindicato querellante indica que ha denunciado la situación ante la Fiscalía General de la República por delitos penales, ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y ante la Asamblea Legislativa.

B. Respuesta del Gobierno

- 641.** En su comunicación de fecha 22 de octubre de 2012 el Gobierno declara que ante la no comparecencia de la empresa a las audiencias conciliatorias del Ministerio de Trabajo se le impuso una multa de 1 142,85 dólares de los Estados Unidos el 3 de junio de 2011; asimismo el Ministerio hizo uso de todos los medios legales a su alcance para encontrar soluciones. Se está a la espera del resultado de los procedimientos judiciales iniciados por algunos trabajadores de la empresa. Se informará al respeto al Comité.

C. Conclusiones del Comité

- 642.** *El Comité observa que el presente caso se refiere al despido, en febrero de 2011, de la totalidad de los trabajadores de la empresa Digapan S.A. (más de 500), incluidos los fundadores y los miembros de la junta directiva del sindicato. El Comité observa que según surge de los alegatos estos despidos se produjeron tras el fallecimiento del presidente y representante legal de la empresa y en un contexto de dificultades económicas. El Comité observa que según los alegatos, las denuncias presentadas por el sindicato ante varias autoridades, incluidas las judiciales y judiciales penales, no han permitido lograr el pago a los trabajadores de los salarios no pagados ni el de las indemnizaciones y prestaciones legales. Según los alegatos, tras un año y medio, a veces, de proceso los tribunales laborales han archivado el caso del conjunto de los trabajadores al poder probar los despidos sólo la existencia de la sociedad pero no la titularidad del representante legal.*
- 643.** *El Comité toma nota de la difícil situación en que se encuentra el conjunto de los trabajadores despedidos, incluidos los fundadores y la junta directiva del sindicato querellante. El Comité desea señalar que en el presente caso al haberse producido el despido de la totalidad de los trabajadores (sindicalistas o no) en las circunstancias descritas no se trata propiamente de un caso de discriminación antisindical y por ello estos despidos escapan a la competencia específica del Comité, cuyo mandato se circunscribe a violaciones de los derechos sindicales y sólo puede examinar alegatos de despido cuando implican una discriminación antisindical.*
- 644.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales se ha impuesto una multa de 1 142,85 dólares de los Estados Unidos a la empresa por no comparecencia a las audiencias de conciliación y de que informará del resultado de los procesos laborales iniciados por algunos trabajadores.*
- 645.** *El Comité observa sin embargo que, según surge de la documentación enviada por los querellantes, los fundadores y dirigentes sindicales tienen una protección especial en materia de despido en la legislación — incluidas indemnizaciones especiales — y por ello, teniendo en cuenta que no han podido probar ante la autoridad judicial laboral la titularidad de la representación legal de la sociedad y no han podido obtener el pago de las indemnizaciones y prestaciones previstas en la legislación, el Comité queda a la espera de las decisiones judiciales anunciadas por el Gobierno y expresa la firme esperanza de que la autoridad judicial pueda resolver rápidamente que los dirigentes y fundadores del sindicato reciban los salarios no pagados y demás prestaciones e indemnizaciones legales, en particular teniendo en cuenta las disposiciones legales que regulen la prioridad de los derechos de los trabajadores.*

Recomendación del Comité

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

El Comité queda a la espera de las decisiones judiciales anunciadas por el Gobierno y expresa la firme esperanza de que la autoridad judicial pueda resolver rápidamente que los dirigentes y fundadores del sindicato SITREDAPSA reciban los salarios no pagados y demás prestaciones e indemnizaciones previstas en la legislación, en particular en virtud de las disposiciones legales que regulen la prioridad de los derechos de dichos trabajadores.

CASO NÚM. 2903

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA)

Alegatos: tácticas dilatorias en el proceso de negociación colectiva por parte del Ministerio de Hacienda e injerencias de los jefes a través de comunicados internos para influir en los dirigentes sindicales y los afiliados

647. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA) de fecha 5 de octubre de 2011.

648. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 20 de agosto de 2012.

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

A. Alegatos del querellante

650. En su comunicación de 5 de octubre de 2011, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA) alega que habiéndose constituido el 18 de julio de 2009, presentó un pliego de peticiones a finales de 2010 al Tribunal del Servicio Civil, institución a quien según la legislación nacional le corresponde conocer de las negociaciones colectivas de trabajo del sector público, a efectos de concluir un contrato colectivo de trabajo.

651. El sindicato querellante señala que a pesar de que la etapa de trato directo entre las partes debía haber comenzado en enero de 2011, por petición verbal del Despacho Ministerial de Hacienda, se inició en febrero de 2011.

- 652.** En este contexto se inició formalmente la etapa de conciliación de la negociación colectiva de trabajo y se estableció una comisión negociadora por parte del Despacho Ministerial, pero sin capacidad de decisión y negociación.
- 653.** A finales de julio de 2011, mediante comunicados el titular del Ministerio de Hacienda realizó una campaña mediática a través de comunicados internos (que se envían en anexo a la queja) contrarios al proceso de negociación colectiva, injiriéndose en el sindicato y su junta directiva.
- 654.** El 12 de agosto de 2011, el Tribunal de Servicio Civil emitió auto en el cual se daba inicio a la etapa tercera (de arbitraje), y el 26 de agosto dicho tribunal emitió auto en el cual se tenían por designados los árbitros por parte del sindicato y del Ministerio de Hacienda, respectivamente.
- 655.** El 21 de septiembre de 2011, el Tribunal de Servicio Civil mandó llamar a los árbitros designados por el Ministro de Hacienda, Sres. José Antonio Morales Tomás Carbonell y Danilo Ernesto Flores López, y del sindicato, Sres. José Dagoberto Gutiérrez Linares y José María Esperanza Amaya, para su juramentación.
- 656.** No obstante, el 27 de septiembre, el Tribunal de Servicio Civil levantó acta, en la cual consta la renuncia de los árbitros nombrados por el Ministro de Hacienda, en obvia táctica dilatoria del proceso de negociación. El 28 de septiembre, el sindicato envió nota reiterando nuevamente la solicitud de audiencia y, como nuevo punto a negociar, la renuncia de los árbitros nombrados por el Ministro de Hacienda; sin embargo, el Ministro de Hacienda devolvió la nota indicando que el sindicato no podía exigirle nada.
- 657.** El sindicato querellante indica que, debido a las tácticas dilatorias del Ministerio, el Presupuesto General de la Nación fue presentado el mes de septiembre de 2011 a la Asamblea Legislativa, sin la provisión que se pretendía con el contrato colectivo, confirmándose el entorpecimiento de la negociación del contrato colectivo de trabajo.

B. Respuesta del Gobierno

- 658.** En su comunicación de fecha 20 de agosto de 2012, el Gobierno se refiere al proceso de negociación del contrato colectivo entre el SITRAMHA y el Ministerio de Hacienda, ante el Tribunal de Servicio Civil, y declara que se trata de la instancia que, conforme a la Ley de Servicio Civil, le corresponde administrar el proceso de negociación de los contratos colectivos de trabajo del sector público. El Gobierno añade que el proceso se desarrolló de conformidad a las etapas establecidas en los artículos de 129 a 158 de la Ley de Servicio Civil para los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.
- 659.** El Gobierno precisa que en fecha 18 de noviembre de 2010, se presentó el pliego de peticiones por parte del SITRAMHA, conteniendo 128 cláusulas, de las cuales en la etapa de trato directo, se logró la aprobación de 28 cláusulas; en la etapa de conciliación, se aprobaron 22 cláusulas más; asimismo, en dicha etapa también se acordó suprimir siete cláusulas, dejando pendiente, sin avenimiento 72 cláusulas. Concluida la etapa de conciliación, se sometió el conflicto a la etapa de arbitraje, según lo establece el artículo 144 de la Ley de Servicio Civil, para que fuesen resueltas las cláusulas en las que no hubo avenimiento en las etapas previas.
- 660.** El Gobierno declara que para poder iniciar esta etapa de arbitraje y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 145 de la Ley de Servicio Civil, las partes designaron a las personas que integraron el Tribunal de Arbitraje y lo hicieron del conocimiento del Presidente del Tribunal del Servicio Civil, quien procedió a la juramentación del Tribunal de Arbitraje y su respectivo presidente; dicho tribunal se instaló el 17 de octubre de 2011,

dando inicio al estudio y análisis de cada una de las cláusulas sometidas al arbitraje, de acuerdo al proceso establecido en el artículo 153 de la Ley de Servicio Civil. El Tribunal de Arbitraje emitió su laudo el día 1.º de diciembre de 2011, en el cual se expresa que la política pública en referencia debe contener las características fundamentales siguientes: 1) gradualidad en el tiempo para su plena aplicación; 2) armonía con la sostenibilidad fiscal y la realidad económica del país; 3) altos niveles en la calidad del servicio público, a través de la conducta ética en la prestación del servicio, la formación profesional del personal, el desarrollo tecnológico, la eficiencia en el uso de los recursos y la solidaridad con la población, en el desempeño de sus labores; 4) equidad y homogeneidad en las políticas salariales y laborales en todas las instituciones públicas; 5) desarrollo sindical responsable y solidario, y 6) estabilidad laboral, incorporación y crecimiento profesional, en función del mérito personal y el respeto a las disposiciones legales vigentes. El laudo contiene además la aprobación de 35 cláusulas, las cuales se ordenó fueran incorporadas a las cláusulas que las partes habían acordado en las etapas anteriores, y además insertadas y numeradas correlativamente según el orden inicial planteado en el pliego de peticiones.

- 661.** En conclusión, se consolidaron las cláusulas aprobadas en la etapa de trato directo, conciliación y arbitraje, constituyéndose el Contrato Colectivo de Trabajo 2012-2014 del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA) y el Ministerio de Hacienda, inscribiéndose en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el día 22 de diciembre de 2011.

C. Conclusiones del Comité

- 662.** *El Comité toma nota de que en el presente caso el sindicato querellante alega tácticas dilatorias y retrasos en la negociación del contrato colectivo de trabajo de los trabajadores del Ministerio de Hacienda iniciado en febrero de 2011, enviando a negociar a personas sin capacidad de negociación y decisión, no comunicando nuevos árbitros en representación suya al Tribunal de Servicio Civil para su juramentación (una vez que renunciaran el 27 de septiembre los que había designado en un primer momento), con el resultado de que a la fecha de la queja (5 de octubre de 2011) la etapa de arbitraje no había concluido, lo cual impidió que el Presupuesto General de la Nación, presentado en el mes de septiembre de 2011, no tuviera provisión en relación con los reclamos salariales del sindicato querellante.*
- 663.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales el 1.º de diciembre de 2011, el Tribunal de Arbitraje emitió su laudo arbitral que aprobó 35 cláusulas que se añadieron a las que ya habían acordado las partes (28 en la etapa de trato directo y 22 en la etapa de conciliación, etapa en la que se acordó también suprimir siete cláusulas). Según el Gobierno, el Tribunal de Arbitraje se instaló el 17 de octubre de 2011 (es decir, 20 días después de que renunciaran los árbitros propuestos por el Ministerio de Hacienda y se nombraran a otros en esa fecha).*
- 664.** *En estas condiciones, teniendo en cuenta que en las etapas de trato directo y conciliación, las partes aprobaron un número significativo de cláusulas, y que el plazo de nombramiento de nuevos árbitros se realizó en 20 días, el Comité no puede concluir que haya habido falta de buena fe en términos de tácticas dilatorias en la negociación por parte del Ministerio de Hacienda, en particular tratándose del primer contrato colectivo que generalmente requiere un período mayor de negociación.*
- 665.** *Por otra parte, el Comité toma nota del alegato del sindicato querellante de que la demora en la negociación tuvo como resultado que los presupuestos generales de la nación no incluyeran provisiones o partidas en relación con sus demandas económicas del pliego de peticiones. No obstante, el Comité observa que el sindicato querellante no ha presentado nuevas informaciones objetando el contenido o las consecuencias del laudo arbitral por lo que no excluye que este laudo haya podido abordar sus reivindicaciones salariales, como*

tampoco excluye que a partir de ello el proyecto de presupuesto haya previsto partidas en materia de remuneraciones relativas a los empleados del Ministerio de Hacienda.

666. *Por último, el Comité toma nota de los alegatos relativos a comunicados internos del Ministerio de Hacienda tendentes a injerirse o influir en los dirigentes sindicales y afiliados en el proceso de negociación y observa que el Gobierno no ha facilitado observaciones al respecto. El Comité observa que los comunicados (facilitados por la organización querellante en los anexos a su queja) se refieren por una parte a la negativa de autorización de una asamblea sindical en las instalaciones del Ministerio de Hacienda en horas de servicio y, por otra, a la notificación de decisiones relativas a ciertas reivindicaciones históricas (beneficios en materia de canastas básicas, mejoras de reconocimiento de gastos cuando se realizan misiones oficiales, incremento de la cuantía del seguro de vida, ampliación de la asistencia médica y odontológica y ampliación de la cobertura de transporte), el comunicado del Ministerio señala que esto fue decidido fuera de la negociación del contrato colectivo. El Comité señala que estas importantes decisiones al producirse dentro del proceso de negociación colectiva han podido tener como efecto la percepción de que la acción del sindicato no era necesaria para la obtención de ventajas laborales. El Comité espera que en el futuro las decisiones de este tipo se consulten o negocien con el sindicato. No obstante, observando que el problema principal de este caso ha sido superado con el nuevo contrato colectivo, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido.*

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 2516

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Etiopía presentada por

- **la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA)**
- **la Internacional de la Educación (EI) y**
- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan graves violaciones de los derechos sindicales de la ETA, incluida la continua injerencia en su organización interna, lo que ha impedido su funcionamiento normal, así como otros actos de injerencia tales como amenazas, despidos, arrestos, detenciones y maltrato cometidos contra los miembros de la ETA

668. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2011, en que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 362.º informe, párrafos 776-808, aprobado por el Consejo de Administración en su 312.ª reunión (noviembre de 2011)].

669. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 7 de marzo y 8 de octubre de 2012.
670. Etiopía ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

671. En su reunión de noviembre de 2011, el Comité consideró necesario llamar la especial atención del Consejo de Administración sobre este caso dada la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas y formuló las siguientes recomendaciones [véase 362.º informe, párrafos 4 y 808]:

- a) el Comité lamenta profundamente que a pesar del tiempo transcurrido desde que examinó este caso por última vez, el Gobierno no haya proporcionado nueva información ni respondido a las alegaciones de las partes querellantes, aunque se lo ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro.
- b) el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para asegurar que la autoridad competente registre sin demora a la Asociación Nacional de Docentes (AND), a fin de que los docentes puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones para el fomento y la defensa de sus intereses profesionales. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado acerca de los progresos realizados a este respecto.
- c) el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias sin demora, para garantizar que la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas no se aplica a las organizaciones de trabajadores o de empleadores y que estas organizaciones gozan de un reconocimiento eficaz a través de una legislación en plena conformidad con el Convenio. El Comité pide al Gobierno que le proporcione información sobre todas las medidas que adopte a este respecto.
- d) el Comité urge al Gobierno a que le proporcione toda la información pertinente sobre la aplicación en la práctica de la reglamentación del Consejo de Ministros destinada a fortalecer la Proclamación sobre Registro y Reglamentación de las Sociedades y Organizaciones Caritativas, así como sobre la Proclamación sobre Antiterrorismo, núm. 652/2009. Pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurarse de que la legislación existente en general, y la Proclamación sobre Antiterrorismo en particular, no se utilizan en la práctica para intimidar y acosar a los sindicalistas y que lo mantenga informado sobre todas las medidas que adopte al respecto.
- e) el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar la plena garantía de los derechos de libertad de sindicación de los empleados públicos, entre ellos los docentes del sector público, y que lo mantenga informado de los avances que se realicen a este respecto.
- f) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación independiente sobre las denuncias de tortura y maltrato de los detenidos, bajo la dirección de una persona que goce de la confianza de todas las partes interesadas, y si se determina que han sido objeto de maltrato, sancione a los culpables y garantice una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado sin demora de las medidas adoptadas a este respecto y del resultado de la investigación, así como de los resultados de cualquier otra investigación que se haya llevado a cabo en relación con estas alegaciones.
- g) el Comité invita una vez más a las organizaciones querellantes a que proporcionen informaciones adicionales sobre el despido en 1995 del Sr. Knife Abate.

- h) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que le proporcione información sin demora sobre la presunta negativa a reintegrar a los sindicalistas Nikodimos Aramdie y Wondewosen Beyene.
- i) el Comité urge al Gobierno a que sin demora adopte las medidas necesarias para garantizar el pago de los salarios no abonados a la Sra. Demissie, así como de indemnizaciones o penalidades adecuadas que constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra futuros actos de discriminación antisindical. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado sin demora a este respecto.
- j) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre las nuevas alegaciones de acoso ejercido contra activistas de la AND, presentadas por la Internacional de la Educación.
- k) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que inicie una investigación completa e independiente sobre los alegatos de hostigamiento infligido entre septiembre y noviembre de 2007 contra la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu, la Sra. Elfinesh Demissie y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros del consejo ejecutivo nacional de la organización querellante, así como contra otros 50 destacados activistas, a fin de deslindar responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.
- l) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que realice una investigación independiente sobre los alegatos de acoso contra siete sindicalistas, ocurrido entre febrero y agosto de 2008 y a que proporcione una respuesta pormenorizada sobre sus resultados.
- m) el Comité llama la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos del presente caso.
- n) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del presente caso.

B. Respuesta del Gobierno

672. En sus comunicaciones de fechas 7 de marzo y 8 de octubre de 2012, el Gobierno subraya que la principal cuestión planteada en el presente caso supone la existencia de otro sindicato legítimo de docentes aparte de la Asociación de Docentes de Etiopía (ETA). Sin embargo, el Gobierno no tiene mandato para otorgar o denegar el registro de una asociación. Tiene más bien la obligación por ley de colaborar con todos los interlocutores legalmente registrados, independientemente del sector o de la ocupación que representen. En el caso de los docentes, la única asociación legal es la ETA. El Gobierno reitera, con respecto a la negativa de registrar la Asociación Nacional de Docentes (AND), que el Ministerio de Justicia denegó el registro porque ya había otra asociación registrada con un nombre similar. La AND llevó el caso ante los tribunales, que confirmaron la decisión del Ministerio basándose en el hecho de que cuando la AND presentó la apelación ya se había promulgado la nueva Ley de Entidades de Beneficencia y Sociedades, que traspasaba la competencia de registro a un nuevo organismo, la Agencia de Entidades de Beneficencia y Sociedades (CSA). El Gobierno vuelve a exponer que la AND solicitó el registro a la CSA pero ésta ratificó la decisión anterior y denegó el registro, aludiendo además al tiempo transcurrido entre la creación de la AND y su solicitud de registro. En relación con la queja formulada por la ETA en el sentido de que en ningún momento había recibido la decisión de la CSA por escrito, el Gobierno señala que después de recibir una solicitud de registro el CSA puede emitir un certificado válido o rechazar la solicitud y explicar las razones en que se basa su decisión. El CSA no tiene la obligación de facilitar una explicación por escrito. Además, una explicación escrita no es un requisito previo para presentar una apelación contra una decisión desfavorable. De acuerdo con el Gobierno, en el presente caso la CSA había preparado efectivamente un documento escrito dirigido a la ETA que ésta no llegó a recoger de la oficina de la CSA. El Gobierno considera que la ETA

tergiversa deliberadamente el procedimiento para ocultar su propia negligencia y otros errores que cometió a la hora de presentar una apelación dentro del plazo estipulado.

- 673.** Con respecto a la alegación de la ETA aduciendo que a causa de la negativa de registro es víctima del acoso por cuanto se ve forzada a mudar sus oficinas de un lugar a otro porque para hacerle un contrato de arrendamiento los propietarios le exigen el certificado de registro, y en relación con la preocupación del querellante de que el Gobierno podría presentar cargos contra él basándose en la legislación antiterrorista, el Gobierno considera que la ETA no aportó información pertinente detallada sobre el tema. Expone asimismo que, en Etiopía, una relación contractual que implique el arrendamiento de bienes inmuebles se rige por el Código Civil. Una relación contractual no guarda ninguna relación con las tendencias o las razones políticas. La legislación sobre la propiedad brinda plena protección jurídica a la tenencia para los arrendatarios, independientemente de su identidad política. Si un propietario abusa de los derechos de un arrendatario, la parte agraviada puede exigir reparaciones ante los tribunales. El Código Civil incluye disposiciones para proteger los derechos del arrendatario. La política no desempeña ningún papel en el proceso de alquiler y arrendamiento con opción de compra: si no fuera así, ninguno de los numerosos partidos políticos regionales y nacionales dispondría de una oficina para dirigir sus actividades políticas amparadas por la Constitución. En Etiopía, a los propietarios se les exige que comprueben el certificado de registro y la tarjeta de identidad de todos los arrendatarios, sea éste una persona o una organización.
- 674.** El Gobierno recuerda que ha sido objeto de repetidos ataques terroristas. Habida cuenta de la gravedad del peligro al que hace frente el país, el Gobierno urge a los propietarios a comprobar la identidad de todos los arrendatarios para velar por la seguridad pública. Es esta situación la que lo llevó a promulgar la nueva legislación antiterrorista, que brinda a los ciudadanos plena protección contra el registro ilegal de domicilio o lugar de trabajo, o usurpación. Sin embargo, el Gobierno señala que esto no significa que no pueda llevarse a cabo un registro con la debida orden de registro correspondiente. El Gobierno insiste en que la legislación antiterrorista no viola las disposiciones previstas en la Constitución y considera que la queja de la ETA en el sentido de que podría ser procesada con arreglo a esta legislación es una treta que busca generar histeria; ningún adversario político que respete la ley, y mucho menos un miembro de un sindicato, nunca ha sido acusado con arreglo a esta legislación ni jamás lo será. El Gobierno insiste en que para él la seguridad pública es una cuestión de la máxima prioridad, y ante el creciente aumento de los incidentes patrocinados desde el extranjero sostiene que era imperativo establecer un marco jurídico para prevenir la violencia mortífera ciega de los actos terroristas. El Gobierno destaca que la nueva Proclamación antiterrorista no se diferencia de ninguna ley antiterrorista europea y que se adoptó después de un largo proceso basado en las prácticas óptimas aplicadas por otros países en la redacción de dichas leyes. En opinión del Gobierno, la Internacional de la Educación (EI) no tiene derecho a juzgar la Proclamación antiterrorista núm. 625/2009, promulgada por el Parlamento. Dicha proclamación respeta las normas y prácticas internacionales en las actividades de lucha contra el terrorismo. En consecuencia, el Gobierno considera que criticarla es una intrusión desleal en los asuntos internos de un Estado soberano.
- 675.** Con respecto al *Folleto del partido en el Gobierno destinado a los cuadros superiores*, el Gobierno explica que todos los partidos políticos tienen interés en ampliar el número de miembros y simpatizantes. Igualmente, todo ciudadano, incluidos los maestros y estudiantes, tiene derecho a afiliarse a cualquier partido político sobre la base de su propio interés. De la misma manera, los partidos publican documentos de formación para actualizar y mejorar los conocimientos políticos y el nivel de desempeño de sus dirigentes. Criticar al partido en el Gobierno por producir folletos destinados a sus miembros es una invasión de sus derechos. El Gobierno declara que contrariamente a los alegatos presentados en este caso, no interfiere en los asuntos internos de las asociaciones.

Asimismo, sostiene que a menos que las asociaciones independientes funcionen libremente y sin restricciones, el esfuerzo democratizador desarrollado en el país se verá abocado al fracaso. La proliferación de asociaciones y sindicatos y el crecimiento del número de sus miembros ponen de relieve el compromiso del Gobierno con la libertad sindical. El Gobierno actual, que tiene el mandato de administrar el país, está constituido por el partido mayoritario, que en virtud del número de escaños que tiene en el Parlamento formula las políticas gubernamentales. La mayor parte de los miembros y altos funcionarios del Gobierno que supervisan la ejecución de esas políticas pueden pertenecer a dicho partido. No obstante, esto no significa que se hayan borrado los límites entre el Gobierno y el partido gobernante. Además, la Constitución de la República Democrática Federal de Etiopía se redactó bajo el liderazgo del actual partido en el Gobierno después que hubo derrocado al anterior régimen militar que sometía al país a una dictadura y un terror brutales. Fue el actual partido gobernante quien luchó con empeño durante 17 años y puso fin al sufrimiento del pueblo etíope, quien pocos días después de derribar la dictadura militar convocó una conferencia de todos los partidos y sentó las bases del Estado democrático federal constitucional, y quien incorporó en el sistema constitucional etíope los convenios internacionales de derechos humanos y los tratados basados en los derechos aceptados mundialmente. Por consiguiente, el Gobierno considera que tratar de enturbiar el historial del partido en el Gobierno, que estuvo al frente de la lucha para cerrar la vieja etapa totalitarista y trazar un nuevo camino democrático, no solamente es pérfido sino también irresponsable.

676. En cuanto a la Ley de Entidades de Beneficencia y Sociedades, contra la cual se aduce que limita la aplicación de los convenios de la OIT, el Gobierno señala que, contrariamente a la queja presentada por la AND, requirió un proceso de elaboración muy largo y por tanto no habría podido formularse con la intención de privar a los maestros de su derecho a registrar una organización. Asimismo, el Gobierno destaca que la finalidad de la ley, tal como se indica en su preámbulo, es promulgar una legislación orientada a asegurar la realización del derecho de asociación de los ciudadanos, como queda consagrado en la Constitución del país, y facilitar el papel de las entidades de beneficencia y sociedades en el desarrollo global de su población. El Gobierno apunta que el propósito de la ley es fomentar las poblaciones indígenas que tienen grupos locales a nivel de la comunidad. Por otro lado, también está encaminada a imponer unas exigencias más rigurosas a la denominada cartera de ONG centradas en la esfera de la promoción. La Proclamación estipula que toda asociación dedicada a actividades de promoción que reciba más del 10 por ciento de sus fondos de fuentes externas debe registrarse como una ONG extranjera. El Gobierno desea señalar que mientras que en la mayoría de los países se prohíbe la promoción de carácter político, en Etiopía la ley permite que las ONG indígenas que obtienen el 90 por ciento de sus recursos de fuentes locales sólo rindan cuentas a sus beneficiarios y su junta directiva. El Gobierno observa que, contrariamente al argumento defendido por la EI, este tipo de ONG está proliferando mucho en el país. Al mismo tiempo el Gobierno reitera que la Ley de Entidades de Beneficencia y Sociedades no guarda ninguna relación con los sindicatos y en ningún caso se formuló para limitar la aplicación de los convenios de la OIT. Desde la promulgación de esa ley y del reglamento núm. 168/2009 del Consejo de Ministros, se han registrado 2 567 entidades de beneficencia y sociedades, 357 de las cuales son extranjeras y están funcionando en el país. Con anterioridad a la promulgación de esta legislación, había 1 655 entidades de beneficencia y sociedades trabajando activamente, a pesar de que había registrado un total de 3 800. Según el Gobierno, esto demuestra claramente que la legislación cumple sus objetivos al crear oportunidades y condiciones propicias para la constitución y el funcionamiento de esta clase de asociaciones en el país.

677. Con respecto a la enmienda propuesta a la Proclamación sobre el Servicio Público, el Gobierno insiste en que los derechos laborales, incluido el derecho de los funcionarios públicos a asociarse, está amparado por el artículo 42 de la Constitución. En cuanto a las denuncias relativas a sus condiciones de trabajo, los funcionarios públicos pueden exigir

reparación conforme a la legislación que rige el servicio público y otras disposiciones jurídicas, incluido a través de la Oficina del Defensor del Pueblo. Los funcionarios públicos también pueden crear asociaciones profesionales. El Gobierno afirma que los maestros de las escuelas públicas disfrutaban de un entorno favorable para el ejercicio de sus derechos constitucionales de asociarse, como lo corrobora el hecho de que en su mayor parte han decidido afiliarse a la ETA. Con los años, la ETA ha logrado muchos beneficios para sus 35 000 afiliados mediante luchas y cooperación social con el Gobierno.

- 678.** Además, el Gobierno expone que durante los últimos cinco años su país ha llevado a cabo un programa exhaustivo de reforma del servicio público destinado a proporcionar servicios eficientes y eficaces al público. A este respecto, como parte integrante del órgano ejecutivo, los funcionarios públicos desempeñan un papel fundamental en la puesta en práctica de la reforma. Esta reforma reviste una importancia capital para fortalecer la democracia y asegurar una buena gobernanza en el país. El Gobierno confía en que favorecerá en gran manera el crecimiento económico y garantizará los derechos de todos los ciudadanos del país, incluidos los funcionarios públicos. Asimismo, propone que los mecanismos de control de la OIT adopten una perspectiva global en este aspecto que tome en cuenta la realidad sobre el terreno. Si bien la ley que rige a los funcionarios públicos es distinta de la Proclamación laboral, los funcionarios públicos, incluidos los maestros de las escuelas públicas, gozan del derecho a crear asociaciones profesionales de su elección y a afiliarse a ellas.
- 679.** Con respecto a la petición del Comité en el sentido de que se lleven a cabo investigaciones independientes y exhaustivas sobre las presuntas ejecuciones extrajudiciales, arrestos arbitrarios y torturas durante la detención, el Gobierno afirma que en su país no se ha arrestado a nadie de forma arbitraria y no existe la tortura. Tras las elecciones de 2005, algunos de los miembros del partido opositor participaron en actividades ilegales para derribar por la fuerza al Gobierno electo. En cumplimiento de las correspondientes órdenes de arresto dictadas por los tribunales se detuvo a diversas personas en relación con estos hechos. Mientras estuvieron detenidas, recibieron varias visitas de organizaciones internacionales que fueron testigo de que los detenidos no habían sufrido tortura. El Gobierno señala que también se constituyó una comisión independiente de investigación para examinar si el Gobierno había tomado medidas ilegales y excesivas. La comisión informó de que el Gobierno no se había excedido en el uso de la fuerza ni había tomado medidas ilegales. El Gobierno destaca que las personas mencionadas por la ETA y la EI fueron detenidas con arreglo a una orden judicial y que se tomaron las medidas jurídicas apropiadas contra las que fueron halladas culpables de cargos por su participación en actos violentos contra el orden constitucional. En consecuencia, el Gobierno da por zanjada esta cuestión habida cuenta de que los alegatos sin fundamento presentados por la ETA, la CSI y la EI fueron rechazados por el tribunal. El Gobierno hace referencia en particular al caso del Sr. Tilahun Ayalew e indica que éste fue examinado por una comisión de investigación independiente establecida después de las elecciones de 2005. Los resultados de la investigación revelaron que el encausado representaba a la Coalición para la Unidad y la Democracia (CUD). A pesar de que no había ningún informe que señalara que hubiese sido objeto de presiones políticas durante los comicios de 2005, después del anuncio de los resultados un tribunal ordenó su arresto por su presunta participación en una revuelta violenta planeada por la CUD. Primeramente fue detenido y luego fue puesto en libertad bajo fianza a la espera del resultado de la correspondiente investigación, y durante este tiempo no se le limitaron sus movimientos y se le permitió continuar ejerciendo su profesión de docente. Cuando se le requirió que volviera a presentarse ante la justicia, desapareció sin decir una palabra a su familia, los colegas o la administración regional. Su desaparición, en un momento en que la policía había encontrado más pruebas incriminatorias, pone claramente de manifiesto que había huido de la justicia. Después se descubrió y confirmó que el Sr. Tilahun se había dirigido a Kenya, donde fue entrevistado por los medios de comunicación eritreos. El equipo investigador visitó a su familia en

Dangla, la ciudad donde residía hasta que huyó del país, y concluyó que ni en el momento de su detención ni durante el tiempo que permaneció en arresto preventivo había recibido golpes o había sido torturado.

680. Con respecto a los presuntos despidos, el Gobierno aporta la siguiente información:

- El Sr. Kinfé Abate no fue despedido arbitrariamente sino que fue él quien decidió abandonar su cargo. Actualmente vive en Bonga, en la región de las naciones, nacionalidades y poblaciones meridionales (SNNP), y trabaja para los servicios de la bolsa etíope de productos básicos (Ethiopian Commodity Exchange Services) representando a los empresarios.
- El Sr. Nikodimos Aramdie no fue despedido arbitrariamente. En la actualidad trabaja en el Organismo de emergencia y lucha contra incendios del estado regional nacional en Harari (Harari National Regional State Emergency and Fire Fighting Agency).
- La Sra. Elfinesh Demissie no fue suspendida de empleo ilegalmente ni acosada. La pérdida de su salario es el resultado de una decisión del comité de disciplina de su institución por mala conducta y absentismo repetidos.

C. Conclusiones del Comité

681. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegaciones sobre la denegación a los docentes del sector público del ejercicio de sus derechos de afiliación sindical en virtud de la legislación nacional; a la negativa de registrar a la AND (anteriormente, ETA) y a la injerencia en su administración y actividades; y al acoso, arresto, detención y malos tratos infligidos a los docentes en relación con su afiliación, primero a la ETA y en la actualidad a la AND. El Comité recuerda asimismo que se han examinado muy graves alegatos sobre violaciones de la libertad sindical debido a la injerencia gubernamental en la administración y funcionamiento de la ETA, así como al asesinato, arresto, detención, hostigamiento, despido y traslado de miembros y dirigentes de la ETA desde noviembre de 1997 (véase el caso núm. 1888).*

682. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. Con respecto al registro de la ETA (recomendación b)), el Comité toma nota una vez más de la declaración del Gobierno en el sentido de que inicialmente el Ministerio de Justicia denegó el registro a la ETA porque ya se había registrado otra asociación con un nombre similar. La ETA apeló esta decisión, pero debido a la adopción de una nueva legislación, la Ley de Entidades de Beneficencia y Sociedades, que traspasaba la competencia de registro a un nuevo organismo, la CSA, el tribunal confirmó la decisión del Ministerio. Acto seguido la ETA solicitó el registro a la CSA, pero ésta también ratificó las decisiones anteriores que denegaban el registro, aduciendo, además, al tiempo que había transcurrido entre la constitución de la ETA y su solicitud de registro. En lo que se refiere a los alegatos de los querellantes en el sentido de que como consecuencia de no haber recibido la decisión de la CSA por escrito la ETA no pudo presentar una apelación, el Gobierno señala que aquel organismo preparó un documento escrito dirigido a la ETA, pero que ésta no llegó a recogerlo y que, en cualquier caso, para presentar una apelación contra una decisión desfavorable no es un requisito previo ningún documento escrito. El Comité lamenta que la información facilitada por el Gobierno se limite simplemente a resumir la situación, que el propio Comité ha examinado durante los últimos cuatro años, y lamenta profundamente que el Gobierno no proporcionara información sobre las medidas adoptadas para llevar a la práctica la recomendación específica del Comité de asegurar el registro de la ETA. En consecuencia, el Comité de nuevo urge encarecidamente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para velar por que las autoridades apropiadas registren sin más demora la ETA, de modo que los*

maestros puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones para fomentar y defender sus intereses profesionales. El Comité recuerda nuevamente que el derecho al reconocimiento mediante el registro oficial es un aspecto esencial del derecho de sindicación, ya que ésta es la primera medida que deben adoptar las organizaciones de trabajadores y de empleadores para poder funcionar eficazmente y representar adecuadamente a sus miembros [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 295]. El Comité subraya que corresponde al Gobierno velar por el respeto de este derecho en la legislación y en la práctica y confía en que facilite información sobre las medidas concretas que ha tomado para asegurar el registro de la ETA.

- 683.** El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno acerca de la aplicación de la Ley de Entidades de Beneficencia y Sociedades y el Reglamento del Consejo de Ministros para reforzarla (recomendaciones c) y d)). A este respecto el Gobierno indica particularmente que desde la promulgación de la ley y el reglamento el número de entidades de beneficencia y sociedades que funcionan en el país no ha hecho sino crecer. Además, señala que la ley no se dirige a los sindicatos y no se propone limitar la aplicación de los convenios de la OIT. No obstante, el Comité recuerda que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que ha examinado con detenimiento esta parte de la legislación, observó con preocupación que la ley «organiza un control permanente y estrecho de las organizaciones establecidas en base a la misma y confiere a las autoridades gubernamentales amplias facultades discrecionales para interferir en el registro, en la administración interna y en la disolución de las organizaciones concernidas que se encuentren en su ámbito de aplicación, que parece incluir a los funcionarios públicos, incluidos los maestros en las escuelas públicas». El Comité lamenta que el Gobierno no facilite información sobre las medidas adoptadas para asegurar que la ley no se aplique a las organizaciones de trabajadores y empleadores y de que tales organizaciones gocen de un reconocimiento efectivo en la legislación que se ajuste plenamente al Convenio núm. 87. Además, el Comité considera que esta legislación tiene una clara repercusión sobre los sindicatos y las organizaciones de trabajadores porque es bajo la autoridad de la CSA que se siguen denegando las solicitudes de registro de la ETA. Por consiguiente, el Comité reitera su petición y confía en que el Gobierno facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.
- 684.** El Comité toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno acerca de la Proclamación antiterrorista núm. 652/2009 y en particular de su afirmación de que ningún adversario político que respete la ley, y mucho menos un sindicalista, ha sido ni será jamás acusado conforme a lo dispuesto en la legislación antiterrorista.
- 685.** En cuanto al derecho de los funcionarios públicos, incluidos los maestros, a la libertad sindical (recomendación e)), el Comité toma nota de que el Gobierno reitera que el derecho de los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, a constituir una asociación está consagrado en el artículo 42 de la Constitución. En lo que se refiere a las denuncias relativas a sus condiciones de trabajo, los funcionarios públicos tienen derecho a exigir reparación conforme a la legislación pertinente que rige el servicio público y a otras disposiciones jurídicas, incluido a través de la Oficina del Defensor del Pueblo. Los funcionarios públicos también pueden constituir asociaciones profesionales. El Gobierno afirma que, de hecho, los maestros de las escuelas públicas disfrutaban de un entorno propicio para ejercer sus derechos constitucionales a constituir una asociación, puesto que en su mayor parte han decidido afiliarse a la ETA. Además, el Gobierno señala que en su país se está llevando a cabo un programa exhaustivo de reforma del servicio público concebido para proporcionar servicios eficientes y eficaces al público, y que los funcionarios públicos, como parte integrante del órgano ejecutivo, desempeñan un papel fundamental en la ejecución de dicha reforma. De acuerdo con el Gobierno, la reforma contribuirá de forma muy significativa a fortalecer la democracia, asegurando una buena

gobernanza y garantizando los derechos de todos los ciudadanos en el país, incluidos los funcionarios públicos. Si bien toma nota de esta información, el Comité desea recordar que no puede decirse que exista el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección y a afiliarse a ellas a menos que dicha libertad esté claramente reconocida y sea plenamente respetada de hecho y de derecho [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 309]. Esto conlleva particularmente la posibilidad efectiva de constituir organizaciones independientes de las que ya existan en el país y de afiliarse a ellas. El Comité considera que la existencia de una organización sindical en un sector determinado no debería constituir un obstáculo para la constitución de otra organización, si los trabajadores así lo desean [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 313]. El Comité espera que el Gobierno adoptará sin demora medidas concretas, incluido en el marco de la reforma del servicio público, con objeto de garantizar plenamente el derecho de los funcionarios públicos, incluidos los maestros de las escuelas públicas, a constituir organizaciones de su elección para fomentar y defender sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas. Por último, pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo progreso realizado al respecto.

686. En lo que se refiere a la recomendación anterior del Comité en el sentido de emprender sin demora una investigación independiente sobre las alegaciones de tortura y malos tratos a las personas detenidas, el Comité toma nota de que según el Gobierno en el país no se realizó ningún arresto arbitrario ni se torturó a nadie. El Gobierno también indica que todas las personas mencionadas por las organizaciones querellantes se detuvieron en cumplimiento de una orden de arresto de los tribunales y que se adoptaron las medidas jurídicas apropiadas contra aquellas que se hallaron culpables de cargos por su participación en actos violentos contra el orden constitucional. Además, el Comité toma nota de la comunicación del Gobierno según la cual una comisión independiente de investigación había concluido que las medidas adoptadas por el Gobierno no fueron ilegales ni excesivas. El Comité recuerda que conforme a la información facilitada previamente por el Gobierno, el Tribunal Federal Superior dictaminó que un determinado número de los sindicalistas debían ponerse en libertad porque no se les imputaba ningún delito. El Comité toma nota de que el Gobierno simplemente reitera sus declaraciones anteriores y lamenta profundamente que, a pesar de sus repetidas peticiones, una vez más no facilita un informe con los hallazgos o conclusiones de las investigaciones llevadas a cabo sobre las denuncias de tortura y malos tratos contra las personas detenidas. Por consiguiente, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que proporcione los informes correspondientes a las diversas investigaciones a las que hizo referencia.
687. El Comité recuerda que ya pidió a los querellantes que facilitaran información sobre el despido del Sr. Kinfé Abate en 1995 (recomendación g)), y toma nota de que el Gobierno rechaza la alegación según la cual el afectado ha sido despedido arbitrariamente. Según el Gobierno, el Sr. Kinfé Abate decidió abandonar su anterior cargo y ahora reside en Bonga, en la región de las naciones, nacionalidades y poblaciones meridionales (SNNP), y trabaja como representante de los empresarios en los servicios de la bolsa etíope de productos básicos (Ethiopian Commodity Exchange Services). Ante la falta de información solicitada a los querellantes, el Comité no proseguirá el examen de este alegato.
688. El Comité recuerda que ya pidió al Gobierno que facilitara información sobre la presunta denegación de la restitución en el cargo al Sr. Nikodimos Aramdie y el Sr. Wondwosen Beyene (recomendación h)), quienes fueron despedidos, conforme a las alegaciones presentadas por los querellantes, respectivamente, la escuela de enseñanza primaria de Kombolcha Tulla, en la región de Oromya oriental, en septiembre de 2007, y la escuela de enseñanza primaria de Awash, en la región de Afar, en diciembre de 2004. El Comité toma nota de que el Gobierno rechaza la alegación según la cual el Sr. Nikodimos Aramdie fue despedido arbitrariamente de su empleo e indica que en la actualidad trabaja en el Organismo de emergencia y lucha contra incendios del estado regional nacional en

Harari (Harari National Regional State Emergency and Fire Fighting Agency). El Comité lamenta que no se haya facilitado ninguna información acerca del presunto despido del Sr. Wondwosen Beyene. En consecuencia, pide a los querellantes y al Gobierno que proporcionen información pertinente y detallada sobre este despido y la presunta denegación de reintegro del afectado en su cargo.

- 689.** Asimismo, el Comité toma nota de que el Gobierno niega que la Sra. Elfinesh Demissie fuera suspendida de empleo ilegalmente o acosada, e indica que la pérdida de su salario fue el resultado de una decisión del comité de disciplina de su institución por mala conducta y absentismo repetidos (recomendaciones i) y k)). El Comité recuerda que con arreglo a los querellantes la Sra. Demissie fue sancionada por su director por sus actividades sindicalistas y dejó de percibir el salario correspondiente a 36 días de trabajo (aproximadamente, 120 euros), a pesar del hecho de que el comité de disciplina, a quien el director presentó una denuncia por absentismo, había desestimado unánimemente todas las alegaciones. En esas circunstancias, el Comité concluyó que la afectada fue de hecho sancionada por sus actividades sindicalistas y por consiguiente pidió al Gobierno que adoptara sin demora las medidas adecuadas para asegurar el pago del salario no percibido a la Sra. Demissie, así como que estableciera la indemnización o multa adecuadas que fueran lo suficientemente disuasivas para evitar cualquier otro acto de discriminación contra los sindicatos. Recordando las conclusiones antes mencionadas, el Comité pide al Gobierno que proporcione sin demora una copia de los resultados y conclusiones del comité de disciplina relacionados con el caso de la Sra. Demissie.
- 690.** El Comité urge nuevamente al Gobierno a que emprenda una investigación exhaustiva e independiente respecto de las alegaciones de acoso presentadas en septiembre-noviembre de 2007 por la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros del Consejo Ejecutivo Nacional de la organización querellante, así como por más de 50 de sus activistas destacados, para determinar las responsabilidades, imponer una sanción a las partes culpables e impedir la repetición de actos similares. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.
- 691.** El Comité urge nuevamente al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente respecto de las alegaciones de actos de acoso contra siete sindicalistas que tuvieron lugar entre febrero y agosto de 2008 y a que facilite una respuesta detallada a los resultados de dicha investigación.

Recomendaciones del Comité

- 692.** En vista de las conclusiones provisionales que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) **el Comité urge nuevamente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para asegurar que las autoridades apropiadas registren sin demora la ETA con objeto de que los maestros puedan ejercer plenamente su derecho a constituir organizaciones que fomenten y defiendan sus intereses profesionales. El Comité espera que el Gobierno facilite información sobre las medidas concretas tomadas a ese respecto;**
 - b) **el Comité urge encarecidamente al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para asegurar que la Proclamación sobre beneficencia y sociedades no sea aplicable a las organizaciones de trabajadores y empleadores y que dichas organizaciones tengan un reconocimiento efectivo en la legislación que se ajuste plenamente al Convenio. El Comité espera**

que el Gobierno facilite información sobre los progresos realizados a ese respecto;

- c) el Comité espera que el Gobierno adopte sin demora medidas concretas, incluido en el marco de la reforma del servicio público, con miras a garantizar el derecho de los funcionarios públicos, incluidos los maestros de la escuela pública, a constituir organizaciones de su propia elección para el fomento y la defensa de sus intereses profesionales, y afiliarse a ellas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo progreso realizado al respecto;*
- d) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que facilite los informes de las diversas investigaciones realizadas sobre los alegatos de tortura y malos tratos contra las personas detenidas;*
- e) el Comité pide a los querellantes y al Gobierno que proporcionen información pertinente y detallada en relación con los presuntos despido y denegación de restitución en el cargo del Sr. Wondwosen Beyene;*
- f) el Comité pide al Gobierno que facilite sin demora una copia de los resultados y conclusiones del comité de disciplina con respecto al caso de la Sra. Demissie;*
- g) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que emprenda una investigación exhaustiva e independiente respecto de las alegaciones de acoso presentadas en septiembre-noviembre de 2007 por la Sra. Berhanework Zewdie, la Sra. Aregash Abu y el Sr. Wasihun Melese, todos ellos miembros del Consejo Ejecutivo Nacional de la organización querellante, así como por más de 50 de sus destacados activistas, para determinar las responsabilidades, imponer sanciones a los culpables e impedir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;*
- h) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente respecto de los alegatos de actos de acoso contra siete sindicalistas cometidos entre febrero y agosto de 2008, y a que facilite una respuesta detallada sobre sus resultados, e*
- i) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del presente caso.*

CASO NÚM. 2723

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Fiji presentadas por

- **el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU)**
- **la Asociación de Docentes de Fiji (FTA)**
- **el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)**
- **la Internacional de la Educación (IE) y**
- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

***Alegatos: despido de un dirigente sindical
del sector de la educación pública, acoso
antisindical persistente e injerencia en asuntos
internos de los sindicatos***

- 693.** 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, aprobado por el Consejo de Administración en su 312.ª reunión (noviembre de 2011), párrafos 809 a 847].
- 694.** El Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) y el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU) comunicaron documentación relacionada con las cuestiones planteadas en la queja a la misión de contactos directos de la OIT que viajó a Fiji en septiembre de 2012.
- 695.** El Gobierno remitió sus observaciones en una comunicación de fecha 28 de mayo de 2012 y entregó un informe a la misión de contactos directos el 17 de septiembre de 2012.
- 696.** Fiji ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 697.** En su examen anterior del caso, en noviembre de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 362.º informe, párrafo 847]:
- a) teniendo en cuenta los cambios continuos del sistema judicial de Fiji y la aparente ausencia de cualesquiera garantías constitucionales, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar la inmediata reincorporación del Sr. Koroï en su antiguo cargo de director de escuela, sin pérdida de salarios o prestaciones, y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación;
 - b) el Comité urge al Gobierno a que se abstenga de toda otra injerencia en los asuntos internos de la FTA y a que permita que el Sr. Koroï, como representante legítimo de la misma, ejerza sus funciones de representación en los foros pertinentes, incluidos el Foro sobre Educación, el Consejo de Registro de los Docentes de Fiji, el Comité Consultivo Conjunto y el Consejo de Personal;
 - c) profundamente preocupado por el gran número de alegatos relativos a agresiones, acoso e intimidación de dirigentes y afiliados sindicales por haber ejercido su derecho a la libertad sindical y, en particular, por las agresiones físicas y el acoso recientes ejercidos de forma recurrente contra el secretario nacional del FTUC, el Comité urge al Gobierno a que realice sin demora una investigación independiente de los incidentes que figuran

en los alegatos *supra* y que le transmita información detallada sobre los resultados de la investigación y las medidas adoptadas en consecuencia. El Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora todas las medidas necesarias para garantizar que en el futuro se respeten plenamente los principios enunciados en sus conclusiones a este respecto. En lo que respecta al alegato según el cual un dirigente sindical fue agredido en represalia por las declaraciones que el secretario nacional del FTUC realizó en la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité urge al Gobierno a que garantice que ningún sindicalista sea víctima de represalias por ejercer su libertad de expresión;

- d) el Comité, alarmado por el arresto y la detención sin cargos del secretario general del FTUC el 4 de noviembre de 2011; por el arresto del presidente del FTUC el 29 de octubre de 2011 y su detención sin cargos y por el arresto y la detención durante una noche de los que fueron objeto el presidente del FTUC, el secretario general del NUHCTIE y un miembro del NUHCTIE el 3 de agosto de 2011, por el cargo penal de participación en reuniones ilegales que se les imputa por considerarse que no respetaron las disposiciones consagradas en el Reglamento de emergencia pública, urge al Gobierno a que en el futuro tenga plenamente en consideración los principios enunciados en sus conclusiones, a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el presidente y el secretario general del FTUC sean inmediatamente liberados y que se retiren inmediatamente los cargos en su contra y en contra de los miembros del NUHCTIE, y que lo mantenga informado de cualquier evolución al respecto sin demora, con inclusión del resultado de la audiencia celebrada el 31 de octubre de 2011;
- e) en relación con el alegato del registro del despacho y de la casa del Sr. Anthony por la policía, el Comité recuerda que todo allanamiento de sedes sindicales, así como de hogares de sindicalistas sin mandato judicial constituye una gravísima violación de la libertad sindical y pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre estos alegatos;
- f) el Comité subraya que las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical, por lo que urge al Gobierno a que en el futuro tome plenamente en consideración los principios enunciados en sus conclusiones y se abstenga de impedir indebidamente el ejercicio legítimo de los derechos sindicales. Además, el Comité pide al Gobierno que proporcione sin demora informaciones detalladas en respuesta a la comunicación de la FICTU de fecha 23 de septiembre de 2011, en particular en relación con el impacto del PER sobre la libertad sindical y la alegada prohibición generalizada de celebrar reuniones sindicales;
- g) en lo que respecta a la supuesta violación de derechos sindicales por medio de decretos ejecutivos, en particular aquellos cuyo objeto son los funcionarios públicos, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los funcionarios públicos gocen de las garantías consagradas en el Convenio núm. 87, a que enmiende sin demora los decretos pertinentes con el fin de garantizar el acceso a los tribunales, y a que garantice que en el futuro se celebren consultas previas con los sindicatos pertinentes acerca de la legislación proyectada que pudiera incidir en los derechos sindicales;
- h) con especial atención al decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), en vigor desde el 9 de septiembre de 2011, y considerando que este decreto plantea varias violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 y de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, el Comité lamenta profundamente la emisión, el 8 de septiembre de 2011, de las reglamentaciones de aplicación en virtud del artículo 31 del decreto y urge al Gobierno a que enmiende sin demora las disposiciones del decreto, en consulta con los interlocutores sociales, para que éste sea conforme a los Convenios núms. 87 y 98, que Fiji ha ratificado. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas que se adopten al respecto;
- i) el Comité también pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se siga otorgando la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina a los sindicatos en la administración pública y en los sectores pertinentes considerados «industrias nacionales esenciales»;
- j) dada la gravedad de los alegatos de las organizaciones querellantes y a falta de un panorama completo de la situación en el terreno, el Comité urge al Gobierno a que acepte el envío de una misión de contactos directos a Fiji para esclarecer los hechos y

prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas en un marco de respeto de los principios de libertad sindical;

- k) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso, y
- l) asimismo, el Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

1. Alegatos del FICTU

698. El FICTU, recordando las comunicaciones que presentó anteriormente en nombre de su organización afiliada, la FTA, suministra un breve informe sobre la situación actual de las cuestiones planteadas en la queja.

699. En lo que respecta a los decretos relacionados con el empleo, la organización querellante informa que el decreto núm. 35 de 2011 relativo a las industrias nacionales esenciales y todos los demás decretos que atentan contra los derechos de los trabajadores siguen en vigor con graves consecuencias para los trabajadores y los sindicatos de las empresas y los sectores afectados. En el sector de la comunicación, el Sindicato General de Trabajadores de Comunicaciones y Minería (CMGWU) representa a los trabajadores de Telecom Fiji Limited (TFL). A raíz del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales, en esa empresa, el sindicato ha inscrito en el registro sindical una unidad de negociación en cumplimiento de dicho decreto. La unidad de negociación ha intentado negociar con el empleador, pero, hasta la fecha, el empleador no ha entrado en la negociación a pesar de varias solicitudes escritas y verbales adjuntadas a la queja. La organización querellante considera que es poco probable que la negociación comience en corto plazo, dado que el decreto prevé un período de tres años de negociación. Mientras tanto, el empleador ha modificado unilateralmente las condiciones de empleo de los trabajadores y las prestaciones correspondientes, y ha despedido a algunos trabajadores sin mantener consulta alguna ni pagar indemnizaciones. Se mantiene el sistema de retención de las cotizaciones sindicales en nómina, pero el sindicato queda a la merced del empleador a menos que se celebre un acuerdo. Durante este período, la afiliación sindical ha disminuido en aproximadamente 150 miembros y se mantiene esa tendencia de despidos.

700. Por otra parte, la organización querellante indica que la Asociación de Trabajadores de Telecomunicaciones (TEA) solía representar a los afiliados de las empresas Fiji International Telecom Limited (FINTEL) y Fiji Broadcasting Corporation (FBC). El número de afiliados al sindicato de las dos empresas era inferior a 75, umbral requerido para constituir unidades de negociación en virtud del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales. Por consiguiente, la TEA no pudo establecer unidades de negociación en ninguna de las dos empresas y tuvo que disolverse por voluntad propia. Actualmente, estos trabajadores no están representados y trabajan en base a contratos individuales.

701. En el sector del transporte, el Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) representa a los trabajadores de las empresas Air Pacific y Sun Pacific. La organización querellante señala que el sindicato no podía crear una unidad de negociación en la empresa Sun Pacific porque no podía cumplir con la exigencia de afiliación mínima de 75 trabajadores. Por lo tanto, estos trabajadores se han quedado sin representación. En la empresa Air Pacific, sólo la tripulación de cabina tenía el número de afiliados necesario para constituir una unidad de negociación en virtud del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales. La tripulación de cabina de la unidad de negociación llegó a un acuerdo con la compañía aérea, si bien tuvo, con ese fin, que renunciar a ciertas condiciones de empleo y

prestaciones. Según la organización querellante, la unidad de negociación tiene relaciones muy estrechas con la dirección de las compañías aéreas y la ruptura de sus relaciones con el TWU ha sido claramente fruto de la influencia ejercida por la compañía aérea. Como resultado de ello, la unidad de negociación no ha podido remitir al sindicato las cotizaciones sindicales retenidas en nómina. El sindicato también ha tenido que cerrar su oficina y ahora funciona desde el domicilio del secretario.

- 702.** La organización querellante indica que, en el sector bancario, el Sindicato del Sector Bancario y Financiero de Fiji (FBFSU) se ha visto gravemente afectado por el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales. El sindicato ha perdido alrededor de 400 miembros, y hasta ahora no ha conseguido concertar ningún tipo de acuerdo con los empleadores.
- 703.** Si bien se ha suspendido la aplicación de las restricciones previstas en el Reglamento de Emergencia Pública (PER), la organización querellante alega que las restricciones de la libertad de reunión se aplican ahora por medio del decreto de orden público (modificado) (POAD). En los últimos meses, el Gobierno suspendió el POAD a raíz de las presiones del movimiento sindical, los partidos políticos y la Comisión Constitucional establecida en fecha reciente con el fin de proceder a consultas sobre cuestiones de constitucionalidad. Sin embargo, la organización querellante considera que las restricciones al derecho de reunión serán restauradas poco después de que la Comisión Constitucional termine de celebrar las audiencias públicas, en torno a mediados de octubre.
- 704.** En lo relativo a la libertad de los medios de comunicación, la organización querellante señala que los medios de comunicación de Fiji no son libres y alega que, si bien el régimen se jacta de la existencia de medios de comunicación libres en el país y los insta a practicar la libertad de información, los agentes del régimen se ponen directamente en contacto con los diferentes medios de comunicación para darles instrucciones sobre lo que no deben comunicar. Tres declaraciones recientes enviadas por el FICTU a los medios de comunicación acerca del debate relativo al salario mínimo en el país no fueron mencionadas en ninguna parte a pesar de haber sido enviadas directamente a ciertos periodistas y a las direcciones de los medios de comunicación responsables de las noticias oficiales.
- 705.** En lo referente al Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB), el FICTU no está representado en dicho Consejo. La organización querellante indica que, según la información de que dispone, se llevaron a cabo algunas discusiones relativas a los decretos. No obstante, no se ha obtenido ningún resultado, y al parecer estas discusiones han concluido.
- 706.** En lo que respecta al Sr. Tevita Koroi, presidente de la FTA, la organización querellante informa que sigue despedido a pesar de que la OIT ha recomendado de manera enérgica su reintegración. Presuntamente habría abandonado el país debido a dificultades de orden económico.
- 707.** En cuanto a los sindicatos del sector público, la organización querellante alega que se ha interrumpido la retención de sus cotizaciones sindicales en nómina. Esto ha afectado gravemente a las finanzas de los sindicatos. Es poco probable que la situación mejore en un futuro próximo.
- 708.** En lo que respecta a la solución de conflictos, la organización querellante afirma que todos los trabajadores y los sindicatos afectados por el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales y los demás decretos relacionados con el empleo carecen de la posibilidad de recurrir a los mecanismos de solución de conflictos en virtud de la normativa sobre relaciones de trabajo promulgada en 2007, legislación laboral fundamental de Fiji que

establece los servicios de mediación y el Tribunal del Trabajo (ERP). Todos los conflictos que estaban pendientes de solución en el momento de la emisión de los decretos correspondientes se dieron por terminados sin que se llegara a una solución.

2. ***Alegatos del FTUC***

- 709.** La organización querellante declara que, desde el golpe militar de 2006, el Gobierno ha hecho de los sindicatos su blanco específico y ha intentado debilitar su existencia misma. Declara también que los decretos posteriores fueron promulgados para diezmar por completo el movimiento sindical. Según la organización querellante, el Gobierno ha hecho falsas y repetidas promesas a la OIT, la Unión Europea, la Commonwealth, el Grupo de Contacto Ministerial del Foro del Pacífico y otras instituciones internacionales según las cuales los derechos sindicales están intactos, si bien se han hecho todos los intentos posibles para pisotear los derechos sindicales inscritos en varios convenios de la OIT, en particular el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el derecho de huelga. La organización querellante considera que el Gobierno viola los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales, así como todos los convenios fundamentales de la OIT, y que, dada la hostilidad del actual régimen, los sindicatos tendrán que seguir luchando enérgicamente para sobrevivir.
- 710.** La organización querellante señala que, desde la abrogación de la Constitución, el Gobierno introdujo una serie de decretos con el objeto de restringir los derechos sindicales básicos, junto con otras medidas destinadas a eliminar las opiniones disidentes. Según la organización querellante, la ley de medios de comunicación promulgada por el régimen ha sofocado la voz de los ciudadanos de Fiji. En virtud del PER, se ha prohibido realizar reuniones de más de tres personas sin autorización previa, y el POAD, que sustituye al PER, fija condiciones aún peores. Sin embargo, la organización querellante añade que, el 19 de julio de 2012, el Gobierno anunció la suspensión del artículo 8 de la Ley de Orden Público, modificada por el POAD, que requiere autorización para celebrar reuniones en lugares públicos, hasta que la Comisión Constitucional remita al Presidente una copia del proyecto de la nueva Constitución de Fiji.
- 711.** Según la organización querellante, la adopción continua de decretos destinados a limitar el ejercicio por parte de los sindicatos de principios universalmente aceptados y de derechos laborales consagrados en la legislación ha afectado al empleo tanto en el sector público como en el sector privado. La pérdida de puestos de trabajo y la recesión económica han causado estragos a tal punto que más del 50 por ciento de la población vive en situación de pobreza. Los fuertes aumentos del precio de los alimentos y el costo creciente de los servicios públicos como la energía y el agua han afectado en mayor medida a los asalariados de bajos ingresos y a las personas desfavorecidas (los ajustes salariales no han ido a la par de las variaciones de la inflación). Estos factores están causando miseria y penurias en una escala nunca experimentada anteriormente en Fiji y han tenido consecuencias devastadoras en la vida de la población corriente, mientras que el régimen se proyecta como una fuerza estabilizadora que ayudará al país a encontrar el camino de la democracia constitucional, la reconciliación comunitaria y la reconstrucción económica. Desafortunadamente, no ha logrado ganarse el apoyo y la confianza de la población a fin de reconstruir el país con el lema de «democracia».
- 712.** La organización querellante añade que la razón principal del golpe militar que tuvo lugar en diciembre de 2006 era eliminar la corrupción no sólo en los pasillos del poder, sino también de todas las facetas de la gobernanza en Fiji. Después de casi cinco años y medio, la corrupción, el nepotismo y el enriquecimiento en beneficio propio están a la orden del día. A pesar de no haber sido electo en las urnas, el régimen ha dejado claro que tiene la intención de llevar las riendas del Gobierno hasta el 2014 o posiblemente más. El Gobierno ha realizado intervenciones políticas considerables, que son totalmente inaceptables en un

mundo civilizado, mediante la modificación de la legislación relativa a la tierra, el trabajo, la fiscalidad, el poder judicial, los servicios públicos y adoptando medidas contra los sindicatos.

- 713.** La organización querellante plantea las siguientes preocupaciones específicas respecto de las medidas del Gobierno que han creado más obstáculos para los trabajadores.

Decretos núms. 9 y 10 de 2009 y 21 de 2011

- 714.** La organización querellante indica que, desde la abrogación de la Constitución, el Gobierno ha dictado una serie de decretos que han tenido un gran impacto en los trabajadores y los sindicatos, al punto que a estos últimos, les ha creado un problema de supervivencia. En un principio, los decretos se centraban especialmente en la administración pública. Los decretos núms. 9 y 10 de 2009 (Administración de la Justicia) pusieron término a docenas de quejas existentes y pendientes de solución presentadas por los trabajadores de la administración pública. Estos decretos también impidieron que los sindicatos del sector público negociaran cualquier modificación o actualización de las prestaciones otorgadas a los trabajadores por medio de la negociación colectiva. El decreto relativo a los servicios del Estado (núm. 6) de 2009 abolió el Consejo de Apelación de la Administración Pública y puso término a todos los casos pendientes de solución. Además, mediante una medida de fuerza se redujo la edad de jubilación del sector público de 60 a 55 años, por lo que se retiraron cerca de 2 000 funcionarios de la administración pública. El decreto núm. 21 de 16 de mayo de 2011, que revisa la ERP, era un decreto de exclusión, ya que uno de sus efectos era excluir a 15 000 trabajadores de la administración pública del ámbito de la legislación laboral.

- 715.** Según la organización querellante, los sindicatos del sector público han sido privados del derecho de representar o defender a sus miembros que se encuentran en situación de discriminación ya que actualmente están excluidos del ámbito de aplicación de la ERP. Por consiguiente, no hay ningún recurso en caso de discriminación o de acoso sexual, o de necesidad de medios de protección de la maternidad. En efecto, tras la introducción del nuevo artículo 266 de la ERP, los trabajadores mencionados no tienen más ningún fundamento jurídico para reclamar sus derechos. Esto no sólo es contrario al Convenio núm. 111, sino que además se ha despojado a estos trabajadores de su derecho a ser defendidos debido a que ciertos asuntos han sido excluidos de la esfera de competencia de los tribunales. No existe ningún foro en el que los funcionarios públicos puedan plantear sus quejas y el FTUC, por ser el sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores de la administración pública, lleva el registro de las numerosas quejas relativas a contratos individuales presentadas por sus miembros. El FTUC también ha presentado recursos de revisión judicial sobre la cuestión del nombramiento por contrato, pero los citados decretos han puesto término a los recursos, en vista de que no se pueden impugnar las decisiones de la Comisión del Servicio Público (PSC) destinadas a reformar, reestructurar o modificar las condiciones de empleo de los funcionarios de la administración pública. La organización querellante considera que esta situación constituye una violación directa de los Convenios núms. 87 y 98, así como de la protección contra la discriminación. Los principios fundamentales de la justicia natural no rigen más en la administración pública.

Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales
(núm. 35) de 2011

- 716.** La organización querellante recuerda que el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales se publicó el 29 de julio de 2011. El 9 de septiembre de 2011, el Gobierno publicó un aviso en el boletín oficial que contenía normas para la aplicación del decreto con efecto inmediato. Así es como el decreto se aplica a los cuatro sectores industriales y a las 11 empresas siguientes: 1) Sector financiero: i) Australia and New Zeland Banking

Group (ANZ); ii) Bank of Baroda (BoB); iii) Bank of South Pacific (BSP); iv) Westpac Banking Corporation (WBC), y v) Autoridad Tributaria y Aduanera de Fiji (FRCA), 2) Sector de las telecomunicaciones: vi) Fiji International Telecom Limited (FINTEL), vii) Telecom Fiji Limited (TFL), y viii) Fiji Broadcasting Corporation (FBC); 3) Sector de la aviación civil: ix) Air Pacific, y 4) Sector de los servicios públicos: x) Autoridad de Recursos Energéticos de Fiji; y xi) Autoridad de Recursos Hídricos de Fiji (WAF).

- 717.** La organización querellante informa que los sindicatos siguientes son actualmente afectados por el decreto: i) la Asociación de la Administración Pública de Fiji (FPSA) representa a los trabajadores de las empresas FRCA y WAF; ii) el Sindicato del Sector Bancario y Financiero de Fiji (FBFSU) que tiene afiliados en las empresas ANZ, BoB, BSP y Westpac; iii) el Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) que tiene afiliados en la compañía aérea Air Pacific y, iv) la Asociación de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones de Fiji (FPTEA) que tiene afiliados en las empresas FINTEL y TFL.
- 718.** La organización querellante recuerda que el decreto establece grandes obstáculos para los sindicatos que siguen representando a los trabajadores de conformidad con la ERP. Prohíbe el sindicalismo profesional, elimina los convenios colectivos existentes, promueve un sistema sesgado de agentes de negociación no profesionales para representar a los trabajadores, restringe drásticamente la acción colectiva, refuerza las sanciones contra los trabajadores que hacen una huelga legal, y prohíbe el pago de horas extraordinarias y otras prestaciones destinadas a los trabajadores ocupados en tareas que se realizan las 24 horas del día.

Efectos de los decretos sobre ciertos sindicatos,
sus afiliados y los trabajadores

Sindicato del Sector Bancario y Financiero de Fiji (FBFSU)

- 719.** El FBFSU, que tiene afiliados en los cuatro bancos extranjeros de Fiji, se ha visto gravemente afectado por el decreto. El sindicato considera que el Gobierno es objeto de presiones por parte de la dirección expatriada con el fin de que los cuatro bancos extranjeros sean las únicas empresas del sector privado regidas por el decreto, de modo que puedan hacer caso omiso o eludir los convenios colectivos firmados entre el sindicato y los bancos.
- 720.** Desde que se adoptó el decreto, el sindicato sufrió una pérdida neta de alrededor de 450 afiliados, entre ellos 40 despidos recientes de la empresa ANZ, es decir, una pérdida directa de alrededor de 60 000 dólares de Fiji en concepto de ingresos por cotizaciones. El ingreso restante es escaso, ya que los empleadores tienen la posibilidad de suspender las retenciones de las cotizaciones sindicales en nómina en todo momento. Más de la mitad de las pérdidas han sido en un banco, el BSP. El sindicato ha tenido que reducir el personal de secretaría a la mitad, recortar gastos de manera general, reprogramar los reembolsos de préstamos, etc.
- 721.** No se celebran negociaciones colectivas con el sindicato. Nueve meses después de entrado en vigor el decreto, sólo se han inscrito en el registro sindical dos unidades de negociación, a saber, en las empresas BoB y ANZ. No se han registrado unidades en las empresas Westpac y BSP aunque las solicitudes se presentaron ocho o nueve meses atrás. En la empresa BoB, se reanudaron las negociaciones con los representantes de la unidad de negociación, pero sin éxito ya que el banco no quiso abordar la cuestión del ajuste por costo de vida (COLA). El banco amenazó incluso con imponer los cambios, si los representantes no aceptaban rápidamente un acuerdo sobre dichos cambios según las condiciones que el banco exigía. La unidad de negociación de la empresa ANZ fue inscrita en el registro sindical en diciembre de 2011, pero posteriormente se eliminó del registro debido a la presión ejercida por el banco. La nueva inscripción se hizo de acuerdo con las

condiciones impuestas por la empresa ANZ después de excluir a un gran número de trabajadores del sector de operaciones de la zona del Pacífico de la empresa ANZ. El ajuste por costo de vida se ha dejado en suspenso desde el año pasado en vista de que el banco se propone imponer un nuevo sistema salarial. No se ha observado progreso alguno en las conversaciones dado que los representantes carecen de las competencias y los conocimientos necesarios y se muestran reacios a asumir compromisos en nombre del personal.

- 722.** En términos generales, la organización querellante afirma que el retraso de la negociación colectiva beneficia al empleador puesto que el sindicato pierde afiliados y se imponen los contratos a los nuevos empleados. Se dieron por terminadas las quejas y los conflictos antiguos; las nuevas quejas no se tratan ya que los empleadores no quieren nombrar funcionarios encargados del control interno, de conformidad con el decreto, y aunque lo hicieran, los trabajadores no tienen ninguna posibilidad de recurrir a una vía judicial independiente. Las quejas a las que se ha puesto término comprenden varios despidos en espera de decisión desde hace varios años, una serie de conflictos o demandas relativas a contratos que involucran miles de dólares de Fiji para las personas afectadas y modificaciones de las condiciones de trabajo, así como varios conflictos salariales importantes por valor de cerca de un millón de dólares de Fiji para el personal. La policía y los servicios de inteligencia militar participan en las asambleas generales del sindicato. Visitan regularmente a los dirigentes sindicales y les hacen preguntas « con cortesía » sobre las actividades del sindicato y sus opiniones sobre ciertos temas.

Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU)

- 723.** La organización querellante indica que, con anterioridad al decreto, los afiliados al TWU (580) eran principalmente trabajadores de Air Pacific (personal de tierra de Air Pacific — 250 (43,1 por ciento); tripulación de cabina de Air Pacific — 240 (41,4 por ciento); y otras instituciones — 90 (15,5 por ciento)). Los ingresos anuales en concepto de cotizaciones sindicales han sido de aproximadamente 124 000 dólares de Fiji, lo que equivale a un poco más de 10 300 dólares de Fiji por mes. El 5 de octubre de 2011, Air Pacific suspendió la retención de las cotizaciones sindicales de los empleados de la nómina semanal, y, el 12 de octubre de 2011, de los empleados de la nómina quincenal. Air Pacific ha mantenido el sistema de retención de las cotizaciones sindicales para la tripulación de cabina hasta la actualidad. Sin embargo, a mediados de diciembre de 2011, Air Pacific suspendió la transferencia de las cotizaciones de la tripulación de cabina al TWU y, en cambio, escribió cheques a nombre de la unidad de negociación de los auxiliares de vuelo de Air Pacific. Los numerosos intentos del sindicato para convencer a la unidad de negociación de que remitiera los fondos al sindicato no fueron aceptados por los representantes. Desde entonces, han abierto su propia cuenta bancaria donde depositan estos fondos. Según la organización querellante, se ha puesto de manifiesto que la unidad de negociación influenciada por la dirección de Air Pacific se ha desvinculado del TWU. El presidente de la unidad de negociación ha mantenido varias reuniones personales con el director general de Air Pacific.
- 724.** La organización querellante afirma que el decreto y la decisión de la tripulación de cabina de desvincularse del TWU han tenido grandes repercusiones en las finanzas del sindicato. Se están realizando todos los esfuerzos posibles para reducir los gastos. El sindicato reorienta sus esfuerzos para sindicarse a nuevos sectores, como por ejemplo, el transporte por carretera, con el fin de atraer a nuevos afiliados.

Asociación de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones de Fiji (FPTEA)

- 725.** Según la organización querellante, la FPTEA ha intentado inscribir en el registro sindical una unidad de negociación según lo dispuesto en el decreto, pero aún no ha recibido una

respuesta positiva. Los afiliados están esperando que el Gobierno adopte una medida desde hace nueve meses. Mientras tanto, la Asociación ha perdido el 15 por ciento de sus miembros debido a la reducción de personal a la que se ha procedido en varios sectores de operación de la empresa. La retención voluntaria en nómina sigue sin ser objeto de un acuerdo escrito. Las solicitudes presentadas por la FPTEA a fin de que se celebre un acuerdo sobre la retención de las cotizaciones han sido rechazadas rotundamente. No hay negociación colectiva, en cambio se está modificando el convenio colectivo según la voluntad de la dirección y los contratos individuales son la norma para los nombramientos y los ascensos.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de Fiji (FSGWU)

- 726.** La organización querellante alega que, si bien no está cubierta por el decreto, la mayoría de sus efectos se le aplican a través de la Corporación del Azúcar de Fiji (FSC). No hay reconocimiento, diálogo, negociación colectiva o contacto con el FSGWU, excepto el hecho de que recientemente el director general de la empresa visitó al secretario general del sindicato en su oficina para confirmar que no habría negociación colectiva y que la dirección tomaría decisiones de manera unilateral, y para advertir que, de ser necesario, el Gobierno aplicaría el decreto a la industria azucarera. En opinión de la organización querellante, se trata de una amenaza clara y de una intimidación con el fin de que el sindicato permanezca inactivo. Hasta ahora, el único punto positivo es que la empresa sigue reteniendo las cotizaciones sindicales en nómina y transfiriéndolas al sindicato.

Asociación de la Administración Pública de Fiji (FPSA)

- 727.** La organización querellante indica que, actualmente, los sindicatos del sector público difícilmente pueden sobrevivir sin la deducción automática de las cuotas sindicales y con el actual número de afiliados, que se reduce diariamente. El decreto núm. 21 de 2011 no sólo ha eliminado el conjunto de las disposiciones de la ERP que amparaban a 16 000 afiliados sindicales, sino que además el Gobierno suprimió totalmente el mecanismo de deducción automática de las cuotas sindicales para aproximadamente 2 050 asalariados y 5 000 miembros de la administración pública remunerados por hora. Dos meses después, tras las correspondientes solicitudes, se recuperó una parte de las cuotas para el pago de las cotizaciones sociales de los afiliados. Así pues, el 25 por ciento de las cuotas sindicales del sector se abonarán con retraso y por otros medios más viables. Existen graves dificultades para reunir la totalidad de las cuotas sindicales.
- 728.** La organización querellante indica asimismo que la promulgación del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales ha tenido por efecto una importante disminución del número de afiliados en todos los sindicatos del sector público. Así, por ejemplo, a raíz de la promulgación del decreto, la FPSA perdió a todos sus afiliados de la Autoridad Tributaria y Aduanera (FRCA) y la Autoridad de Recursos Hídricos (WAF), es decir, a más de 2 500 en total. Los esfuerzos para volver a adquirir su condición de afiliados no están dando ningún resultado. La FPSA ha iniciado un ejercicio de reducción de costos para recortar gastos en muchos ámbitos, incluida una reducción de su personal.
- 729.** La organización querellante indica que, incluso en épocas de normalidad, la mayoría de los empleadores, incluida la PSC, eran reacios y se resistían a participar en el proceso de negociación colectiva. En algunas quejas o conflictos individuales y colectivos, los sindicatos debían recurrir en primer lugar a otros mecanismos o procedimientos de solución de conflictos para obtener reparación o resultados con arreglo a la ERP.
- 730.** Sin embargo, desde 2009 y, según la organización querellante, la PSC ha dejado de tener contacto y de negociar con los sindicatos del sector público, o de responder a los mismos. La Junta de Apelación de la Administración Pública fue abolida, y ulteriormente sólo se

podía recurrir a un Tribunal Disciplinario ineficiente y partidista. Todos los asuntos colectivos, como las cuestiones relativas a los ajustes por costo de la vida, dejaron de tratarse, y los sindicatos sometían los casos individuales de la administración pública al procedimiento previsto en la ERP con bastantes buenos resultados, hasta que también dejaron de tratarse a raíz de la promulgación del decreto núm. 21 de 2011. Al excluirse al conjunto de la administración pública de la ERP, los afiliados sindicales se ven totalmente privados de una ley que les ampare y quedan a merced del empleador. La PSC y entidades gubernamentales como la FRCA y la WAF han abandonado totalmente cualquier forma de negociación colectiva.

- 731.** La organización querellante indica que el personal de los organismos públicos oficiales o las empresas comerciales del Estado y los trabajadores del sector privado siguen teniendo derecho a presentar sus quejas ante las instituciones de la ERP, al no estar sujetos todavía a los decretos anteriormente mencionados, aunque las autoridades se reservan el derecho de hacer que lo estén. Estas quejas de afiliados sindicales se presentan por medio de los procedimientos de la ERP; ahora bien, debido a la creciente carga de trabajo en los procedimientos de mediación y los foros judiciales, en muchos casos se avanza con lentitud.

Denegación de la entrada en Fiji a la misión de investigación del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)

- 732.** Según la organización querellante, el desafío lanzado por el Gobierno a sindicatos del extranjero para que realizasen una visita a Fiji y observasen la realidad en el terreno no se cumplió y desacreditó al Gobierno; en diciembre de 2011 se prohibió la misión de investigación del ACTU/NZCTU y no se permitió la entrada de la delegación en el país y se la obligó a volver a embarcar en el mismo avión en el que había llegado por considerar que ésta no sería imparcial, además de injusta.

Medios de comunicación

- 733.** La organización querellante indica que el decreto relativo a los medios de comunicación de Fiji impone controles estrictos en la prensa y otros medios de comunicación que difundan cualquier noticia contraria al régimen actual, lo que es totalmente contrario a los principios de la libertad de prensa. El decreto también ha limitado la libertad de expresión individual sobre cuestiones esenciales y de gran importancia, y sigue habiendo cierto temor a la intimidación. Las opiniones contrarias al Gobierno no se publican ni se emiten por radio o televisión.
- 734.** La organización querellante alega que sigue habiendo censura en los medios de comunicación, lo que constituye una violación de los derechos humanos fundamentales. Si bien los censores del Gobierno ya no están presentes en las salas de redacción, la censura en los medios de comunicación se ha transformado ahora en una forma de «autocensura» mucho más nociva, provocada por la intimidación continua por parte de los periodistas y los propietarios de los medios de comunicación. Según el FTUC, los medios de comunicación no sólo no emiten las noticias contrarias al régimen, sino que durante más de un año también se han negado a aceptar artículos de personas que a su juicio puedan haber caído en desgracia ante el Gobierno. De hecho, se ha prohibido a los medios televisivos y radiofónicos realizar entrevistas con determinados líderes políticos, sindicalistas o personas consideradas contrarias al régimen, privando así al público de opiniones y comentarios de profesionales independientes, que puedan informarles sobre cuestiones importantes de interés público.

Poder judicial

- 735.** La organización querellante expresa asimismo su preocupación por las prácticas en el poder judicial, especialmente en los siguientes ámbitos de importancia fundamental: i) nombramiento de jueces: la procedencia de los jueces de un mismo país ha suscitado dudas en aquellos casos en que hay personas cualificadas procedentes de otros países; ii) independencia: al presidir los casos, se ha constatado que algunos jueces tienen relaciones que ponen en duda su independencia y neutralidad; iii) las calificaciones de algunos jueces y magistrados nombrados son dudosas; iv) transparencia en el nombramiento de los jueces y magistrados, y v) coherencia en los nombramientos: las dimisiones y los despidos arbitrarios están muy arraigados en el sistema judicial; en muchos casos, estas medidas se toman cuando el tribunal no sigue las instrucciones o no satisface los deseos del Gobierno.

Carta del Pueblo y restablecimiento de la democracia

- 736.** Según la organización querellante, el Gobierno ha hecho alarde en la escena internacional de sus avances gracias a la «Carta del Pueblo», que tiene como objetivo fortalecer la democracia promoviendo la unidad entre las distintas culturas y razas. La realidad actual es que no hay transparencia ni ninguna rendición de cuentas en el Gobierno. Se impide a todas las instituciones democráticas como los partidos políticos, los ayuntamientos, los consejos de productores de caña de azúcar, los consejos provinciales, las iglesias y las organizaciones sindicales desempeñar las funciones que les corresponden o se les niega totalmente el ejercicio de sus derechos. El Gobierno está tratando de derrocar todas las estructuras e instituciones democráticas existentes en el país. La organización querellante no cree que pueda construirse un país más democrático si se destruyen todas las instituciones democráticas.
- 737.** La organización querellante alega asimismo que el nombramiento de oficiales militares para ocupar altos cargos en la administración pública es cada vez más habitual. Actualmente, todos los comisarios de distrito son oficiales militares. Los altos funcionarios de distrito también son oficiales militares, así como varios secretarios permanentes, y la lista continúa. La militarización de la administración pública es un ejemplo de que el país está más cerca de ser una dictadura absoluta que de ser un país democrático.

Derechos humanos

- 738.** Desde 2006, el Gobierno ha puesto en funcionamiento un plan sistemático de intimidación y acoso a los ciudadanos que de alguna manera muestren su oposición al régimen o expresen su disconformidad con éste. Un gran número de representantes de organizaciones no gubernamentales y sindicatos, así como algunos políticos, han sido llevados por la fuerza a campamentos militares y han sido intimidados.
- 739.** Más recientemente, los casos de agresión y acoso contra dirigentes sindicales han afectado a los activistas y afiliados en general. El Sr. Félix Anthony, secretario nacional del FTUC y dos sindicalistas sufrieron agresiones graves el 18 de febrero de 2011. El Sr. Anthony sufrió lesiones en el tímpano a causa de los golpes recibidos. Fueron liberados bajo amenaza de más actos de violencia. El Presidente del FTUC, Daniel Urai, tiene dos causas pendientes ante los tribunales, una por haber hablado a sus afiliados de cuestiones referentes a incrementos salariales y otra por haber cometido supuestamente una traición. En la primera causa, pendiente desde hace casi un año, la acusación no ha podido identificar al querellante ni presentar pruebas del delito.

Destitución de un representante del FTUC de la Junta de Servicios de Terminales Aéreas (ATS)

- 740.** La organización querellante indica que el subsecretario nacional del FTUC, Sr. Rajeshwar Singh, representa al FTUC en esta Junta. El Sr. Singh fue designado Presidente del Fondo de Empleados de los Servicios de Terminales Aéreas y, en diciembre de 2011, fue elegido para representarlos en la Junta. El Fondo posee una participación accionarial del 49 por ciento y el Gobierno del 51 por ciento. La organización querellante alega que, el 31 de diciembre de 2011, el Gobierno destituyó al Sr. Singh de la Junta por haber participado en reuniones sindicales en Australia y por haber solicitado supuestamente a los sindicatos que boicotearan el turismo en Fiji y los servicios en tierra de la compañía Air Pacific en Australia. Según la organización querellante, el Gobierno mintió de manera flagrante para destituir al Sr. Singh de la Junta. No se han aportado pruebas de los alegatos. En opinión de la organización querellante, el Gobierno tiene total libertad para formular observaciones personales y difamatorias contra sus opositores cuando le parezca oportuno.

Comisión Constitucional

- 741.** La Comisión Constitucional ha comenzado a oír las declaraciones de los miembros del público, los partidos políticos y las organizaciones interesadas. Según la organización querellante, el mensaje firme y claro del Gobierno es que, al elaborar la nueva Constitución, habrá cuestiones no negociables, y el Gobierno dirigirá el proceso para conservar su poder a cualquier precio. El público no podrá apropiarse del proceso, sino que será un simple observador en todas las etapas. En opinión de la organización querellante, la propaganda del Gobierno sobre la participación del público, la inclusión en la representación, la transparencia y la apropiación nacional es sólo una cortina de humo si los grupos de la sociedad civil y los líderes políticos son amonestados y casi amenazados por el propio personal militar por expresar sus opiniones. La organización querellante indica que la asamblea constituyente será cuidadosamente elegida por el Primer Ministro, en lugar de elegirse a las personas de manea libre y justa. Una vez la asamblea constituyente haya entregado el proyecto de Constitución al Presidente, éste se transmitirá a un panel de cinco jueces presidido por el juez principal y dos jueces extranjeros que, seguidamente, lo examinarán para ver si se han incluido en la Constitución los 11 principios no negociables. El proyecto de Constitución se entregará al Presidente a efectos de su aprobación. Según la organización querellante, el procedimiento anteriormente descrito muestra que, en cada una de las etapas, el Gobierno tiene el control de lo que se incluirá en la Constitución.
- 742.** La organización querellante indica que la Comisión afirmó que no era deseable garantizar la inmunidad en la Constitución para los golpistas, y que los controles impuestos a los medios de comunicación, la falta de acceso a los tribunales y los amplios poderes de las fuerzas del orden eran especialmente preocupantes; para responder a estas acusaciones, el Gobierno alegó que los nuevos decretos establecen el marco de un proceso constitucional libre, justo y abierto, que la inmunidad era frecuente en las naciones que promovían la reconciliación, que el hecho de que el Primer Ministro decidiera quién podía participar en la asamblea constituyente garantizaría el establecimiento de un órgano ampliamente representativo, y que la Comisión se estaba excediendo en su mandato y se estaba equivocando en sus reivindicaciones, ya que los medios de comunicación y los tribunales eran independientes, y las fuerzas del orden estaban sujetas a la legislación nacional.

Trabajadores próximamente despedidos

- 743.** La organización querellante informa de que se ha autorizado a una nueva empresa con sede en Nueva Zelanda, con arreglo a lo dispuesto en el decreto relativo a la Dirección de Carreteras de Fiji, a absorber el Departamento de Carreteras Nacionales (DNR), una

entidad estatal con amplias competencias, sin un procedimiento transparente de presentación de ofertas y sin evaluar las licitaciones competitivas. De acuerdo con el plan de transición de la empresa extranjera, unos 2 000 trabajadores perderán su empleo el 31 de diciembre de 2012. La respuesta del Gobierno a la preocupación de los sindicatos del sector público por estos trabajadores se tomó a la ligera, ya que éste respondió que, como cualquier otra reforma, afectaría a los trabajadores, y que el gobierno estaba contemplando todas las posibilidades y haciendo todo lo posible para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.

- 744.** La organización querellante indica que es terrible imaginar qué pasará con los 2 000 trabajadores a los que se despedirá próximamente en un país en el que el nivel de pobreza ha alcanzado la alarmante proporción del 50 por ciento, los precios de los alimentos están aumentando (un 90 por ciento en seis años), así como las facturas de servicios públicos (las tarifas eléctricas han aumentado un 87 por ciento y los precios del gas, un 67 por ciento) y la inflación está por las nubes. Según la organización querellante, mientras que el Gobierno parecía creer que las carreteras nacionales mejorarían si se contrataba a una empresa extranjera, el único motivo por el cual no se han mejorado es que se ha hecho oídos sordos a la demanda de programas de mantenimiento de las carreteras. En opinión de la organización querellante, los fondos que el Gobierno está dando a la empresa extranjera deberían haberse entregado al DNR para que los trabajadores del país pudieran construir mejores carreteras y conservar su empleo. El despido de 2 000 trabajadores es un desastre anunciado.

Posibilidad de contratar a delincuentes convictos y nepotismo en la administración pública

- 745.** La organización querellante afirma que las ordenanzas generales de la administración pública se han enmendado unilateralmente a fin de permitir, en el artículo 206, el nombramiento de la mujer, el hijo, la hija, el padre, la madre, el hermano o la hermana de un ministro; de un delincuente convicto o de una persona anteriormente despedida de la administración pública, si así lo recomienda un secretario permanente o un jefe de departamento a la Comisión del Servicio Público.
- 746.** Según la organización querellante, la función pública de Fiji ya está militarizada, sobre todo en los niveles superiores, como los secretarios permanentes, los comisarios de sección, los directores y los jefes de departamento. En opinión de la organización querellante, los ánimos en la administración pública están por los suelos, ya que está sometida a las órdenes de los oficiales militares, en contra de las normas y los reglamentos existentes, sin poder acogerse a ningún recurso jurídico o administrativo; actualmente, la función pública de Fiji está bajo el control del régimen militar.

Suspensión de los salarios mínimos

- 747.** La organización querellante añade que el Gobierno ha decidido suspender las diez nuevas ordenanzas de reglamentación de los salarios de 2012 hasta el 31 de octubre del mismo año. El Consejo de Salarios solicitó un incremento de los salarios de los trabajadores tres veces en los últimos cuatro años, pero el Gobierno aplazó el examen de esta cuestión cada vez. Muchos estudios anteriores habían demostrado que los bajos salarios en Fiji eran uno de los principales factores que conducían a la pobreza. Los trabajadores del país ya han sufrido bastante por los bajos salarios a lo largo de los años. Los criterios utilizados para elaborar las ordenanzas sobre salarios son los establecidos en los convenios pertinentes de la OIT, es decir, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, el costo de la vida, el nivel general de los salarios en el país, las prestaciones de seguridad social y los factores económicos. La organización querellante considera que la reivindicación de un salario justo para poder vivir no es un llamamiento a la caridad o a la buena voluntad, sino a la justicia.

- 748.** Para concluir, la organización querellante considera que la desastrosa situación social y económica en la que se encuentra Fiji está saliendo a la luz rápidamente: el desempleo ha alcanzado su punto álgido; el número de trabajadores pobres sigue aumentando; hay más viviendas hipotecadas; los trabajadores están perdiendo su empleo en todos los sectores; los agricultores que se dedicaban al cultivo de la caña de azúcar ya no están interesados en las actividades agrícolas y abandonan sus explotaciones para buscar otros medios de vida, ya que el colapso de la industria azucarera es inminente; se están reduciendo los servicios de atención de la salud; la corrupción domina en los pasillos del poder; las personas cualificadas y con recursos económicos están emigrando; la pobreza sigue aumentando, y un 50 por ciento de la población como mínimo vive por debajo del umbral de pobreza; han aumentado los asentamientos precarios en torno a zonas semiurbanas; la tasa de desempleo ha alcanzado el 11,9 por ciento (cifras no oficiales), y se prevé que la tasa real de desempleo será superior al 15 por ciento (sin contar el subempleo).
- 749.** Según la organización querellante, la situación en lo que respecta a los derechos humanos y sindicales en Fiji se está deteriorando a un ritmo cada vez más rápido, y hay pocas esperanzas, o ninguna, de que se restablezca la democracia y se deroguen los decretos draconianos en contra de los sindicatos. Por lo tanto, la organización querellante solicita: i) que se retiren todos los decretos draconianos para que los sindicatos puedan ejercer sus actividades y proteger los derechos de sus afiliados; ii) que se observen y respeten plenamente todos los convenios fundamentales de la OIT ratificados por Fiji, y iii) que la OIT siga trabajando con el Gobierno hasta que se adopten medidas concretas para el respeto de los derechos humanos y sindicales en Fiji.

C. Respuestas del Gobierno

- 750.** En lo que respecta a la recomendación del Comité de Libertad Sindical de que se reincorpore al Sr. Koroi, presidente de la FTA, el Gobierno indica en su comunicación de 28 de mayo de 2012, que esta recomendación se presentará al ERAB tripartito para debate y posterior asesoramiento al Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo.
- 751.** En cuanto a las presuntas agresiones físicas contra sindicalistas, el Gobierno señala que, al igual que la mayoría de los gobiernos responsables, tiene en vigor mecanismos de control para garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos. Con arreglo a esos mecanismos, en los casos de denuncias penales, la acción se ha de interponer en primera instancia ante el Departamento de Policía y/o el Ministerio Público para que pueda llevarse a cabo una investigación adecuada que permita comprobar la veracidad de los hechos alegados respetando las debidas garantías. Hasta la fecha, ni el Departamento de Policía ni el Ministerio Público han recibido denuncia alguna presentada por el Sr. Félix Anthony, secretario nacional del FTUC y secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de Fiji, o por el Sr. Mohammed Khalil, por presuntas agresiones físicas. Por lo tanto, no se han iniciado las investigaciones y no se puede proporcionar ninguna observación específica al respecto. Esas dos personas no han agotado todos los mecanismos legales internos a los que podían recurrir. El Gobierno reitera su compromiso con la mejora de los derechos humanos para todos los ciudadanos, sin distinción de raza, religión o afiliación. La derogación del reglamento de emergencia pública (PER), la reinstauración del decreto de orden público (modificado) (POAD) y la iniciación de un diálogo con los sindicatos de Fiji acerca de la derogación de los decretos y el camino conducente a la celebración de elecciones libres y justas en 2014 son muestras significativas de la sinceridad del Gobierno y de su convicción de obrar en pro de la democracia de una manera transparente, equitativa e inclusiva.
- 752.** En relación con el supuesto arresto y detención de sindicalistas, el Gobierno proporciona el siguiente resumen de los hechos: el 3 de agosto de 2011, el Sr. Nitendra Goundar y el Sr. Daniel Urai convocaron y llevaron a cabo una reunión con el sindicato de trabajadores

del sector hotelero en el complejo Mana Island Resort, sin el correspondiente permiso prescrito en virtud del PER. Afiliados al sindicato que trabajan en el complejo confirmaron que durante la reunión las personas mencionadas hicieron comentarios que llamaban al ensañamiento contra el Gobierno de Fiji, en particular contra el Primer Ministro y el Fiscal General, y que dijeron específicamente que todos los miembros del sindicato debían unirse para presionar a los interlocutores extranjeros para que impusieran una prohibición al comercio con Fiji. La policía investigó esas alegaciones, detuvo a los dos sindicalistas en el complejo hotelero y los acompañó a la comisaría de Nadi. Permanecieron detenidos un día y se les interrogó en la sala de conferencias de la comisaría de Nadi (no fueron encerrados en celdas como se ha dicho erróneamente). El Sr. Goundar y el Sr. Urai fueron acusados el 4 de agosto de 2011. Ellos mismos admitieron que se equivocaron al no solicitar el permiso necesario para celebrar una reunión pública, pero negaron haber hecho declaraciones contra el actual Gobierno que pudieran considerarse provocadoras. Cabe señalar que en ningún momento los dos sindicalistas fueron coaccionados, amenazados o agredidos y que se siguieron los procedimientos apropiados en su detención y posterior acusación. Los dos han sido acusados de cometer infracciones en el marco del PER y en estos momentos su caso se encuentra en trámite. Está previsto que la sentencia se dicte el 4 de junio de 2012. Además, en su auto de 7 de mayo de 2012, el presidente del tribunal permitió al Sr. Urai salir de la jurisdicción del 13 al 19 de mayo 2012 para asistir a la reunión de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines en Ginebra, a pesar de las aseveraciones del Director del Ministerio Público en el sentido de que la acusación era grave, el acusado tenía un incentivo para huir, y la seguridad de la nación podía verse seriamente comprometida si se le permitía viajar al extranjero, pues se corría el riesgo de que tratara de promover, a nivel internacional, un sentimiento de animadversión hacia el Estado.

753. En cuanto a la recomendación relativa a la libertad de asamblea y de expresión, el Gobierno pone de relieve que el PER, que imponía algunas restricciones a la celebración de reuniones públicas, fue derogado con efecto a partir del 7 de enero de 2012 y que el país se rige de nuevo por la Ley de Orden Público, que está en vigor desde la independencia (1970) y se ha modernizado a través del POAD de 2012. La supresión del PER representa un paso importante en un momento en que Fiji está elaborando su nueva constitución — que debería estar lista a principios de 2013 — a través de un diálogo nacional incluyente que debería conducir a la celebración, en 2014, de las primeras elecciones democráticas que no toman en cuenta el origen racial. Desde que se anunció el POAD, el Comisionado de Policía de Fiji tomó la iniciativa de invitar a los dirigentes de los sindicatos de Fiji, junto con otros grupos de la sociedad civil, a un debate abierto sobre la derogación de las restricciones al establecimiento de un diálogo permanente en caso de emergencia; el Gobierno indica que esas acciones han tenido un impacto positivo. No obstante, el Gobierno subraya que, incluso cuando estaba en vigor el PER, los sindicatos no tenían prohibido convocar reuniones siempre y cuando se cumplieran las condiciones necesarias para celebrarlas. De hecho, el Gobierno recibió y aprobó numerosas solicitudes de permisos en los últimos cinco años. La libertad o los derechos vienen con la responsabilidad de asumir las acciones propias o de abstenerse de actuar, según el caso. Para poder celebrar una reunión pública, es necesario solicitar el permiso correspondiente al comisionado de división indicando el objeto de la reunión, así como la fecha, la hora y el lugar en que se celebrará. La reunión sólo podrá tener lugar con el consentimiento previo del comisionado de división competente. Este procedimiento estaba en vigor antes de que se promulgara el PER y los dirigentes sindicales lo conocían bien. El Gobierno declara que en virtud de la Ley de Orden Público, actualmente, en Fiji, los sindicatos celebran reuniones y llevan a cabo su importante labor de promoción de los derechos y el bienestar de los trabajadores — un objetivo compartido por el Gobierno.

754. En cuanto al derecho de los funcionarios públicos a interponer un recurso, según el Gobierno, todos los funcionarios públicos de Fiji disfrutaban de los mismos derechos

laborales que los trabajadores del sector privado. Esto ha sido posible gracias a la promulgación del decreto sobre la administración pública (modificado) (decreto núm. 36), que contempla mecanismos de protección del empleo similares a los previstos en la ERP. El Gobierno indica asimismo que los funcionarios públicos tienen la posibilidad de recurrir ante el Tribunal Superior de Fiji mediante una petición de revisión judicial en caso de no estar conforme con la decisión del Comité Disciplinario de la PSC. Por ejemplo, en el caso *Estado c. Secretaría Permanente de Obras, Transporte y Servicios Públicos ex parte Rusiate Tubunaruarua & Ors HBJ01*, de 2012, el Tribunal Superior dictaminó que tiene plena competencia para admitir los casos de funcionarios públicos que tratan de impugnar una decisión del Gobierno o de la PSC, incluida toda decisión de rescindir su empleo o suspenderles de sus funciones. Para agilizar los procedimientos de presentación de quejas y resolución de conflictos laborales, la PSC ha puesto en marcha una nueva política interna que prevé la designación de conciliadores dentro de los ministerios y los departamentos del Gobierno. Desde el 11 de mayo de 2012, el servicio de mediación del Ministerio de Trabajo se encarga de impartir formación oficial a estos nuevos conciliadores. Las cuestiones laborales importantes, como las quejas de acoso sexual en el lugar de trabajo, se abordan a nivel interno mediante la adopción de políticas para abordar eficazmente estos asuntos antes de emprender medidas en órganos externos. Esto ha sido posible gracias a la labor de la PSC, como empleador de los funcionarios públicos, y a las deliberaciones activas en el ERAB tripartito. Además, la actualización de las órdenes generales de 2011 de la PSC ha permitido que los funcionarios públicos disfruten de prestaciones similares a las aplicables al sector privado, y en algunos casos mejores.

Decreto relativo a las Industrias Nacionales Esenciales

755. En relación con los comentarios acerca del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales, el Gobierno comunica que un órgano tripartito nacional principal, conocido como el ERAB, convino, en sus reuniones de 11 de abril y 9 de mayo de 2012, en proceder a una revisión de todos los decretos gubernamentales sobre cuestiones laborales (incluidos los decretos núms. 21 y 35) que guardan relación con los convenios fundamentales de la OIT, en vistas a recomendar al Ministro de Trabajo la adopción de políticas para poner todas las leyes laborales en conformidad con los ocho convenios fundamentales, los cuatro convenios prioritarios y otros convenios ratificados por Fiji, incluidos los convenios recientemente aprobados por el Consejo de Ministros para ratificación (el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)), así como con los que se prevé aprobar para ratificación el 4 de junio de 2012. Así pues, un subcomité del ERAB pasará revista a todos los decretos, propuestas de enmienda de la ERP y cuestiones planteadas por el Comité y posteriormente presentará las correspondientes propuestas al Consejo para su aprobación. El Gobierno reitera su compromiso de cumplir sus obligaciones dimanantes de los convenios fundamentales de la OIT en la nueva Constitución. Este diálogo social activo e integrador que tiene lugar en el mercado de trabajo a través del ERAB tripartito, destinado a revisar las actuales políticas, leyes, instituciones y prácticas del mercado de trabajo, es una parte vital del diálogo nacional más amplio del Gobierno en el marco de la elaboración de la Constitución moderna y no discriminatoria de Fiji, que se instaurará a principios del año próximo, y que allanará el camino para las elecciones generales de 2014.
756. En lo que respecta al contenido del decreto y a su reglamento de aplicación, el Gobierno considera que esta disposición legislativa establece requisitos realistas y equilibrados para los representantes tanto de los empleadores como de los trabajadores. El objetivo es ayudar a generar crecimiento y la viabilidad a largo plazo de las empresas esenciales para Fiji y, de este modo, proteger el empleo y garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. Como se ha demostrado en otros países desarrollados que cuentan con leyes

laborales similares que regulan las industrias esenciales, estos objetivos no son mutuamente excluyentes. El Gobierno se toma muy en serio la protección de los derechos de los trabajadores. Es importante destacar que los derechos que amparan a los trabajadores de las industrias estipuladas en el decreto incluyen el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a ellos, el derecho a participar en elecciones con voto secreto, el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva y la obligación de las empresas y los sindicatos de renegociar los convenios de negociación colectiva de buena fe; el derecho a un procedimiento consolidado de resolución de conflictos; y el derecho a cobrar las horas extraordinarias. En un momento en que los fijianos se preparan para votar en las elecciones parlamentarias del país en 2014, el Gobierno tiene intención de velar por que los ciudadanos sigan disfrutando de las garantías fundamentales relativas a la protección de los derechos humanos esenciales y las medidas de protección del empleo reconocidos por los gobiernos y las organizaciones laborales y sociales de todo el mundo. El Gobierno afirma que está trabajando con las industrias declaradas y sus representantes laborales para promover esos derechos.

757. A modo general, el Gobierno subraya que el decreto no es una disposición legislativa de carácter singular, sino que a grandes rasgos, en lo que atañe a sus disposiciones y principios principales, es comparable a las disposiciones de otros países desarrollados. Por lo que hace a su ámbito de aplicación, el Gobierno señala que está limitado a las industrias nacionales esenciales. Únicamente quedan abarcadas en él las empresas de las industrias que son vitales para la economía de Fiji, o en las que el Gobierno tiene una participación mayoritaria y esencial. El decreto no es aplicable a la gran mayoría de empleadores de Fiji. Es incorrecto afirmar que se hará «extensivo a todos los sindicatos de todos los sectores de la economía de Fiji». Esta no es la intención y el propio decreto no lo permite.
758. Según el Gobierno, es totalmente incorrecto decir que el decreto «anula todos los sindicatos existentes en Fiji». En las empresas de las industrias nacionales esenciales estipuladas en el decreto, los trabajadores todavía pueden afiliarse a un sindicato, y ese sindicato puede ser reconocido a efectos de la negociación colectiva si así lo quiere la mayoría de los trabajadores. Cuando tal es el caso, el empleador está obligado a reconocer al sindicato y a negociar de buena fe con sus representantes. Los trabajadores que no desean ser representados por un sindicato también deben tener esa libertad. El decreto establece un equilibrio entre los intereses de todos los trabajadores. Prevé el concepto de «unidad de negociación», que figura en la legislación de otros países. La unidad de negociación no «reemplaza al sindicato» como se ha dicho — se trata de dos conceptos muy diferentes. Los sindicatos seguirán existiendo y pueden representar a los trabajadores en una unidad de negociación en determinadas empresas de conformidad con el decreto.
759. El Gobierno señala que en virtud del decreto los sindicatos que representan a los trabajadores de las empresas designadas deben volver a registrarse y a elegir a sus dirigentes mediante el procedimiento de votación establecido. Esto garantiza que los sindicatos en cuestión sigan contando con el apoyo libremente dado por la mayoría de los trabajadores, y que los trabajadores que no desean ser representados por un sindicato puedan expresar su opinión. El procedimiento de registro se basa en las leyes laborales de otros países y prevé la votación secreta.
760. Según el Gobierno, el decreto no «prohíbe el sindicalismo profesional» como se ha declarado erróneamente, sino que exige que quienes negocian directamente con el empleador, en las empresas designadas, sean empleados de la empresa en cuestión, de modo que el empleador pueda negociar directamente las condiciones con sus propios empleados, que tienen un interés directo en el resultado de la negociación, y no con terceros externos que pueden tener intereses más amplios. Los sindicatos pueden seguir empleando a personal. Ese personal puede seguir asesorando a los representantes de los

trabajadores que participan en las negociaciones con los empleadores en las empresas designadas, pero no tienen derecho a llevar a cabo ellos mismos las negociaciones.

- 761.** El Gobierno señala que, según el decreto, un empleador de una empresa designada sólo podrá imponer condiciones de empleo después de llevar a cabo negociaciones de buena fe durante sesenta días como mínimo. Cuando se impone un nuevo convenio colectivo, es posible apelar ante el Ministro para la revisión de su contenido. Esto ocurre también en otros países.
- 762.** El Gobierno señala que el decreto consagra el derecho fundamental de los trabajadores a realizar acciones de reivindicación en defensa de sus intereses legítimos. Sin embargo, al igual que ocurre en muchos países, este derecho está circunscrito a fin de evitar alteraciones perjudiciales del comercio. Además, el Gobierno indica que se prevén sanciones adecuadas para las personas u organizaciones que hacen caso omiso de las disposiciones del decreto y que tratan de obstaculizar las actividades en una industria nacional esencial. El impacto de esa acción ilegal podría ser devastador para las empresas interesadas y afectar a decenas de miles de ciudadanos de Fiji. Es necesario que exista un elemento de disuasión efectivo contra las acciones realizadas para beneficio personal que pueden tener consecuencias para los demás y para la economía de Fiji.
- 763.** Según el Gobierno, el decreto garantiza a los empleados de las empresas designadas el derecho a recurrir a distintos procedimientos de resolución de conflictos en relación con cuestiones disciplinarias y de interpretación de los contratos (con sujeción a un límite financiero determinado). Esos procedimientos están prescritos por la ley y no están supeditados al juego de poder asociado a la negociación colectiva.
- 764.** El Gobierno señala que el decreto no prohíbe que las empresas designadas apliquen el sistema de deducción de las cotizaciones sindicales en nómina, pero permite que los empleadores se abstengan de utilizarlo. Este enfoque también se aplica en muchos otros países.

D. Conclusiones del Comité

- 765.** *El Comité toma nota de que, en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan varios actos de agresión, acoso, intimidación y arresto y detención de dirigentes y afiliados sindicales, la injerencia persistente en los asuntos internos de los sindicatos, el despido de un dirigente sindical del sector de la educación pública, restricciones indebidas a la libertad de reunión sindical y la promulgación de varios decretos que coartan los derechos sindicales.*
- 766.** *El Comité observa con gran preocupación que, si bien el Gobierno había aceptado el envío de una misión de contactos directos al país de acuerdo con su recomendación anterior, la misión que viajó a Fiji en septiembre de 2012 no pudo proseguir su labor y se solicitó que se marchara rápidamente para que el Gobierno pudiese recibir a otra misión con arreglo al nuevo mandato proporcionado por éste. El Comité toma debida nota del informe de la misión de contactos directos a este respecto (véase el anexo I). El Comité lamenta profundamente haber perdido esta oportunidad de esclarecer los hechos en el terreno y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas a las cuestiones planteadas ante los órganos de control de la OIT, por ejemplo en relación con la aplicación en la legislación y en la práctica de los principios de la libertad sindical. Lamentablemente, el Comité se ve obligado a examinar los alegatos presentados ante él sin contar con toda la información que podía haber reunido la misión. El Comité expresa su firme esperanza de que el Gobierno restablezca rápidamente el diálogo a este respecto para que la misión de contactos directos pueda*

volver al país sin demora en el marco del mandato que se le ha confiado e informar de su visita al Consejo de Administración.

Discriminación antisindical contra el Sr. Koroï

767. El Comité lamenta comprobar que, según la información presentada por la organización querellante, sigue vigente el despido del presidente de la FTA, el Sr. Tevita Koroï, de su cargo de director de escuela. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, la recomendación del Comité relativa al Sr. Koroï se presentará al ERAB para debate y posterior asesoramiento al Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo. Si bien tiene entendido que el Sr. Koroï ha abandonado el país, el Comité espera que el presente caso se debatirá en el ERAB sin demora y que, en el marco de este ejercicio, las conclusiones que adoptó el Comité a este respecto al examinar el caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 550 a 553] se tendrán debidamente en cuenta, con miras a la rehabilitación del Sr. Koroï y a su posible reincorporación en caso de que regrese a Fiji.

Agresión, acoso, intimidación y arresto de sindicalistas

768. En lo que respecta a las presuntas agresiones físicas contra sindicalistas, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual: i) hasta la fecha, ni el Departamento de Policía ni el Ministerio Público han recibido denuncia alguna presentada por el Sr. Félix Anthony, o por el Sr. Mohammed Khalil, por presuntas agresiones físicas y, por lo tanto, no se han iniciado las investigaciones, y ii) esas dos personas no han agotado todos los mecanismos legales internos a los que podían recurrir.
769. El Comité reitera su profunda preocupación por los numerosos actos de agresión, acoso e intimidación de dirigentes y afiliados sindicales por haber ejercido su derecho a la libertad sindical anteriormente alegados por las organizaciones querellantes y subraya una vez más que siempre ha considerado que, cuando se han producido ataques a la integridad física o moral, debería realizarse sin demora una investigación judicial independiente, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. Además, en relación con los presuntos maltratos físicos a sindicalistas, el Comité siempre ha recordado que los gobiernos deberían dar las instrucciones necesarias e imponer sanciones eficaces en aquellos casos en que se demuestre que se han cometido. La ausencia de fallos contra los culpables comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 50, 52 y 55]. Por lo tanto, el Comité insta al Gobierno, aunque entre tanto las víctimas hayan presentado una denuncia, a que realice de oficio y sin demora una investigación independiente sobre los presuntos actos de agresión, acoso e intimidación contra el Sr. Félix Anthony, secretario nacional del FTUC y secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de Fiji; el Sr. Mohammed Khalil, presidente de la filial de Ba del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Otros Trabajadores de Fiji; el Sr. Attar Singh, secretario general del FICTU; el Sr. Taniela Tabu, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores Taukei de Viti, y el Sr. Anand Singh, abogado. El Comité solicita al Gobierno que le transmita información detallada sobre los resultados de esta investigación y las medidas adoptadas en consecuencia. En lo que respecta al alegato según el cual un dirigente sindical fue agredido en represalia por las declaraciones que su colega realizó en la CIT, el Comité reitera que el funcionamiento de la Conferencia correría el riesgo de ser considerablemente entorpecido, e impedida la libertad de palabra de los delegados de

organizaciones de empleadores y de trabajadores, si éstos o sus socios fueran objeto de agresiones o arrestos por haber expresado sus opiniones en la Conferencia. El Comité insta al Gobierno a que garantice que ningún sindicalista sea objeto de represalias por ejercer su libertad de expresión y a que en el futuro tenga plenamente en cuenta los principios anteriormente mencionados.

770. Con respecto al presunto arresto y detención de sindicalistas, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes indican que el Sr. Daniel Urai, presidente del FTUC, y secretario general de la Unión Nacional de Empleados de la Industria Turística, Hoteles y de Alimentación (NUMCTCE) todavía tiene dos causas pendientes ante los tribunales, una por haber hablado a los afiliados de cuestiones relacionadas con los aumentos salariales y otra por haber cometido supuestamente una traición. En la primera causa, pendiente desde hace casi un año, la acusación no ha podido identificar al querellante ni presentar pruebas del delito. El Comité toma nota asimismo del resumen de los acontecimientos facilitado por el Gobierno: i) el 3 de agosto de 2011, el Sr. Nitendra Goundar — miembro de la NUMCTCE — y el Sr. Daniel Urai convocaron y llevaron a cabo una reunión con el Sindicato de Trabajadores del Sector Hotelero en el Complejo Mana Island Resort, sin el correspondiente permiso prescrito en virtud del PER y, supuestamente, hicieron comentarios que llamaban al enañoamiento contra el Gobierno de Fiji; ii) la policía arrestó a los dos sindicalistas y los detuvo durante un día para someterlos a un interrogatorio en la sala de conferencias de la comisaría de Nadi; iii) el Sr. Goundar y el Sr. Urai fueron acusados el 4 de agosto de 2011 de cometer infracciones en el marco del PER; iv) ellos mismos admitieron que se equivocaron al no solicitar el permiso necesario para celebrar una reunión pública, pero negaron haber hecho declaraciones contra el actual Gobierno; v) cabe señalar que en ningún momento los dos sindicalistas fueron coaccionados, amenazados o agredidos, y vi) está previsto que la sentencia se dicte el 4 de junio de 2012.
771. El Comité toma nota de que, desde que se examinó el caso por última vez, el Sr. Félix Anthony, el Sr. Daniel Urai y el Sr. Nitendra Goundar han sido puestos en libertad, y observa con preocupación que las acusaciones penales de reunión ilícita presentadas contra el Sr. Goundar y el Sr. Urai por no haber observado los términos del PER siguen pendientes. El Comité se refiere a sus conclusiones relativas al PER expuestas en su anterior examen del caso [véase 358.º informe, párrafo 839] y reitera que, si bien las personas dedicadas a actividades sindicales, o que desempeñen un cargo sindical, no pueden pretender a la inmunidad respecto de las leyes penales ordinarias, el arresto de sindicalistas o la presentación de cargos penales en su contra únicamente podrá basarse en requisitos jurídicos que no infrinjan los principios de la libertad sindical. En lo que respecta a los sindicalistas anteriormente mencionados, el Comité insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se retiren inmediatamente todos los cargos presentados en contra de éstos y a que le mantenga informado sin demora de la evolución de la situación a este respecto, en particular de los resultados de la audiencia del caso que, según tiene entendido el Comité, ha sido aplazada. Por último, 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, y que la detención de dirigentes sindicales y sindicalistas, así como de dirigentes de las organizaciones de empleadores, en el ejercicio de sus actividades sindicales legítimas en conexión con los derechos relativos a la libertad sindical, aunque sólo sea por corto espacio de tiempo, constituye una violación de los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 62 y 64], e insta al Gobierno a que tenga plenamente en cuenta estos principios en el futuro.

Ausencia de libertad de asamblea, libertad de expresión y acceso a los medios de comunicación

772. En relación con su recomendación anterior relativa a la libertad de reunión y de expresión, el Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes según los cuales, en su opinión, el POAD, que ha sustituido al PER en la imposición de restricciones a la libertad de reunión, no sólo no resuelve la situación, sino que incluso la empeora. Ahora bien, observa asimismo que, el 19 de julio de 2012, a raíz de las presiones ejercidas por el movimiento sindical, los partidos políticos y la Comisión Constitucional, recientemente nombrada, el Gobierno anunció que había suspendido la aplicación del artículo 8 de la Ley de Orden Público enmendada por el POAD, que exige solicitar un permiso para poder celebrar reuniones en lugares públicos, a fin de permitir la celebración de consultas sobre los cambios constitucionales. Sin embargo, las organizaciones querellantes han expresado su temor de que las restricciones al derecho de reunión sean reinstauradas poco después de que la Comisión Constitucional termine de celebrar las audiencias públicas, en torno a mediados de octubre.
773. El Comité también toma nota con preocupación de los demás alegatos de las organizaciones querellantes, según los cuales: i) la policía y los servicios de inteligencia militar participan en las asambleas generales de los sindicatos; ii) el Gobierno destituyó al subsecretario nacional del FTUC, el Sr. Rajeshwar Singh, que representa al FTUC en la Junta de Servicios de Terminales Aéreas (ATS), de dicha Junta el 31 de diciembre de 2011 por haber intervenido en reuniones sindicales en Australia y haber pedido supuestamente a los sindicatos que boicotearan el turismo en Fiji y los servicios en tierra de la compañía Air Pacific en Australia; según la organización querellante, el Gobierno mintió de manera flagrante para destituir al Sr. Singh de la Junta sin aportar pruebas, y iii) sigue habiendo censura en los medios de comunicación, lo que atenta contra los derechos humanos fundamentales, y esta censura se ha transformado ahora en una forma de «autocensura» mucho más nociva, provocada por la intimidación continua por parte de los periodistas y los propietarios de los medios de comunicación; además, los medios de comunicación se han negado sistemáticamente a informar de las declaraciones enviadas por los sindicatos.
774. El Comité toma debida nota de las indicaciones del Gobierno según las cuales: i) el PER se derogó con efecto a partir del 7 de enero de 2012 y el país se rige de nuevo por la Ley de Orden Público, que se ha modernizado a través del POAD, lo que representa un paso importante en un momento en que Fiji está elaborando su nueva Constitución; ii) no obstante, incluso cuando estaba en vigor el PER, los sindicatos no tenían prohibido celebrar reuniones públicas siempre y cuando se cumplieran las condiciones necesarias; iii) el Gobierno recibió y aprobó numerosas solicitudes de permisos en los últimos cinco años, y iv) en virtud de la Ley de Orden Público, actualmente, en Fiji, los sindicatos celebran reuniones y llevan a cabo su importante labor de promoción de los derechos y el bienestar de los trabajadores.
775. El Comité acoge con satisfacción la derogación de la legislación de emergencia en forma del PER el 7 de enero de 2012, pero expresa su particular preocupación por el nuevo apartado 5) del artículo 8 de la Ley de Orden Público enmendada por el POAD, en virtud del cual: «la autoridad competente podrá, a su entera discreción, negarse a conceder un permiso en virtud de lo dispuesto en este artículo a toda persona u organización a la que en alguna ocasión anterior le haya sido denegado un permiso en virtud de cualquier ley escrita, a toda persona u organización que en alguna ocasión anterior no haya cumplido cualesquiera de las condiciones impuestas respecto de cualquier reunión o desfile o asamblea, o a toda persona u organización que en alguna ocasión anterior haya organizado cualquier reunión o desfile o asamblea que hayan alterado la paz, la seguridad pública o el orden y/o que haya cometido actos denigratorios por motivos de

raza o religión, o minado o saboteado, o tratado de minar o sabotear, la economía o la integridad financiera de Fiji». A este respecto, el Comité recuerda una vez más que la CIT señaló que el derecho de reunión, la libertad de opinión y de expresión y, en particular, el derecho a no ser molestado por sus opiniones y el de buscar y recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión constituyen libertades civiles que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales (resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en la 54.^a reunión, en 1970). Con respecto a la libertad de reunión, en particular, el Comité recuerda que la autorización para celebrar reuniones y manifestaciones públicas, que constituyen un derecho sindical importante, no debería ser negada arbitrariamente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 38 y 142]. El Comité considera que la redacción de esta disposición podría utilizarse para impedir la celebración de reuniones públicas a los sindicatos, sobre todo habida cuenta de los alegatos anteriores en cuanto a la utilización del PER para limitar sus derechos en este sentido, y acoge con satisfacción la decisión de suspender temporalmente la aplicación del artículo 8 de la Ley de Orden Público enmendada y solicita al Gobierno que considere la posibilidad de derogar o enmendar el POAD con el fin de garantizar el libre ejercicio del derecho anteriormente mencionado. Además, el Comité subraya una vez más que siempre ha advertido que la presencia de un representante de las autoridades públicas en las reuniones sindicales puede influir en las discusiones y en las decisiones que se adopten (sobre todo si este representante tiene derecho a intervenir en el debate) y, por ende, puede constituir una injerencia incompatible con el principio de libre reunión sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 132]. Con respecto a la libertad de opinión y de expresión, el Comité recuerda que el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 155]. El Comité subraya que las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical y, por lo tanto, insta una vez más al Gobierno a que en el futuro tenga plenamente en cuenta los principios enunciados anteriormente y se abstenga de obstaculizar indebidamente el ejercicio legítimo de los derechos sindicales en la práctica. En lo que respecta al Sr. Rajeshwar Singh, subsecretario nacional del FTUC, el Comité considera que la comunicación con sindicatos del extranjero forma parte del ejercicio normal de los derechos sindicales, por lo que pide al Gobierno que lo reintegre en su puesto de representante de los intereses de los trabajadores en la Junta de Servicios de Terminales Aéreas sin demora.

Decretos ejecutivos violatorios de los derechos sindicales

776. El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, los decretos relativos a la administración de la justicia núms. 9 y 10 de 2009, el decreto relativo a los servicios del estado (núm. 6) de 2009, el decreto núm. 21, de 2011, que revisa la Ley de Relaciones Laborales (ERA) y el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (núm. 35) de 2011, siguen en vigor y tienen graves consecuencias para los trabajadores y los sindicatos.
777. En lo referente al decreto relativo a las industrias nacionales esenciales, el Comité toma nota de que, según la respuesta del Gobierno, establece requisitos realistas y equilibrados para los representantes tanto de los empleadores como de los trabajadores con el fin de contribuir a generar crecimiento y asegurar la viabilidad a largo plazo de las empresas esenciales para Fiji y, de este modo, proteger el empleo y garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. Su ámbito de aplicación se limita a las industrias nacionales esenciales y no se hará extensivo — como se afirma erróneamente — a la gran mayoría de los empleadores de Fiji. En términos generales, en lo que atañe a sus disposiciones y principios principales, el decreto es comparable a la legislación de otros grandes países desarrollados. El Comité recuerda que el 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 6].

778. En cuanto a las disposiciones específicas del decreto, el Comité toma debida nota de las indicaciones del Gobierno y señala los motivos de preocupación siguiente:

- i) de conformidad con el artículo 6, se han efectivamente cancelado todos los registros sindicales en vigor en las industrias nacionales esenciales. Según la ley, para poder llevar a cabo sus actividades los sindicatos deben volver a registrarse. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que el requisito en virtud del cual los sindicatos que representan a los trabajadores de las empresas designadas deben volver a registrarse garantiza que los sindicatos en cuestión siguen contando con el apoyo libremente expresado por la mayoría de los trabajadores, y que los trabajadores que no deseen ser representados por un sindicato puedan manifestar su opinión; además, el procedimiento de votación establecido prevé la votación secreta. Teniendo en cuenta que los trabajadores que no deseen más ser representados por un sindicato tienen en todo momento la libertad de desafiliarse, el Comité reitera que en múltiples ocasiones, ha subrayado que una legislación por la que el Ministro puede, a su total discreción y sin derecho de apelación ante los tribunales, ordenar la anulación del registro de un sindicato, es contraria a los principios de libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 689];
- ii) el artículo 7 dispone que los dirigentes sindicales deben ser empleados de las empresas designadas a las que representan so pena de severas sanciones civiles y penales. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el artículo 7 del decreto no «prohíbe el sindicalismo profesional» sino que exige que quienes negocien directamente con el empleador, en las empresas designadas, sean empleados de la empresa en cuestión, de modo que el empleador pueda negociar directamente las condiciones con sus propios empleados, que tienen un interés directo en el resultado de la negociación, y no con terceros externos que pueden tener intereses más amplios. Por consiguiente, los sindicatos pueden seguir empleando a personal. Ese personal puede seguir asesorando a los representantes de los trabajadores que participan en las negociaciones con los empleadores en las empresas designadas, pero no tendrán derecho a llevar a cabo ellos mismos las negociaciones. Al tiempo que toma nota de que podrá haber elecciones de nuevos dirigentes sindicales cuando los sindicatos vuelvan a registrarse, el Comité recuerda que los requisitos relativos a la pertenencia a la profesión o a la empresa para poder ser dirigente sindical son contrarios al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 407]. El Comité recuerda además que las organizaciones de trabajadores deben poder escoger por sí mismas a los delegados que van a representarlas en las negociaciones colectivas, sin injerencia alguna de las autoridades públicas. En lo que se refiere a la prohibición de la intervención de terceros en la solución de los conflictos, el Comité estimó que esta exclusión constituye una grave limitación al libre funcionamiento de las organizaciones sindicales ya que priva a las organizaciones sindicales de ser asistidas por consejeros [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 984 y 987]. Si bien toma en consideración la preocupación del Gobierno por que las negociaciones se realicen con las personas directamente afectadas por las cuestiones en discusión, el Comité subraya que los sindicatos considerados deberían ser libres de elegir a quienes los representen en las negociaciones colectivas acompañados por las terceras partes que juzguen apropiadas;
- iii) conforme a lo dispuesto en los artículos 10 a 12, un sindicato debe empezar por presentar una solicitud escrita al Primer Ministro para ser elegido o reelegido como representante de la unidad de negociación, el Primer Ministro decidirá la composición y las facultades de la unidad de negociación con miras a celebrar

elecciones para elegir a su representante, y el jefe del registro habrá de dirigir y supervisar las elecciones en la unidad de negociación. Al tomar nota de las preocupaciones expresadas por la organización querellante respecto de la amplitud de las facultades discrecionales del Primer Ministro para autorizar a una persona a representar a la unidad de negociación, y en ausencia de cualquier información proporcionada por el Gobierno, el Comité reitera una vez más que una disposición legal que supedita el derecho de asociación a una autorización dada de una manera puramente discrecional por un departamento ministerial es incompatible con el principio de la libertad sindical. Además, el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 273 y 391];

- iv) en lo relativo al papel de los representantes — ya sean del sindicato o no — como agentes de negociación colectiva, según lo establecido en la parte 3, conjuntamente con el artículo 2, el Comité recuerda sus conclusiones anteriores sobre la necesidad de garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados;
- v) conforme a lo dispuesto en los artículos 12 y 14, se elegirá a un único representante de los trabajadores en la unidad de negociación, y sólo se registrará a un sindicato en calidad de representante de la unidad de negociación si el 50 por ciento de los trabajadores y un trabajador adicional en la unidad de negociación votan en su favor. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, los trabajadores todavía pueden afiliarse a un sindicato, y ese sindicato puede ser reconocido a efectos de la negociación colectiva si así lo quiere la mayoría de los trabajadores, y de que los trabajadores que no desean ser representados por un sindicato también deben tener esa libertad. A este respecto, habida cuenta de que la redacción del artículo 14, y en particular del párrafo 4 de dicho artículo, pareciera indicar que la cifra de 50 por ciento de los trabajadores y un trabajador adicional no es sólo el porcentaje necesario para que un sindicato obtenga la representatividad exclusiva en las negociaciones sino también para que sea registrado como tal, el Comité recuerda que el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear — si los trabajadores así lo desean — más de una organización de trabajadores por empresa. El Comité también recuerda su conclusión anterior según la cual una disposición en la que se imponga una exigencia de afiliación mínima del 50 por ciento no está en conformidad con el Convenio núm. 87;
- vi) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, todos los convenios colectivos serían invalidados 60 días después de la entrada en vigor del decreto, y las partes habrían de negociar nuevos acuerdos antes de que concluyera el plazo de 60 días; de no ser así, la empresa podrá aplicar unilateralmente nuevas condiciones de empleo, ya sea mediante un nuevo convenio colectivo o a través de contratos individuales. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que en virtud del decreto un empleador de una empresa designada sólo podrá imponer condiciones de empleo después de llevar a cabo negociaciones de buena fe durante 60 días como mínimo y que, cuando se impone un nuevo convenio colectivo, es posible apelar ante el Ministro para la revisión de su contenido. El Comité subraya una vez más que una disposición legal que permite al empleador modificar unilateralmente el contenido de los acuerdos colectivos previamente pactados, u obliga a negociarlos nuevamente, es contraria a los principios de la negociación colectiva. Al examinar alegatos de anulación y

renegociación forzosa de convenios colectivos por razones de crisis económica, el Comité consideró que la imposición de la renegociación de convenios vigentes en virtud de una ley es contraria a los principios de libre negociación colectiva voluntaria consagrada en el Convenio núm. 98, e insistió en que el Gobierno «debería haberse esforzado para que la renegociación fuera decidida en virtud de un acuerdo entre las partes concernidas» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 942 y 1021]. Además, aparentemente no se han comunicado razones claras e imperativas en relación con la necesidad de aplicar medidas de estabilización económica en un contexto específico. La legislación es aplicable a sectores enteros sin referencia alguna a disposiciones particulares que no puedan aplicarse en el marco de una crisis nacional grave, sino que en vez de ello en la legislación se estipula una intervención total en todos los convenios colectivos. Por consiguiente, el Comité considera que la derogación de los convenios colectivos vigentes y la imposición unilateral de condiciones de empleo cuando las partes no llegan a un acuerdo con miras a su modificación, son contrarias al artículo 4 del Convenio núm. 98 en el que se estipula que se habrá de estimular y fomentar la negociación colectiva;

- vii) en virtud del artículo 27, se prohíben expresamente bajo amenaza de sanciones civiles y penales severas, las huelgas en las industrias esenciales nacionales cuando estén vinculadas con esfuerzos por obtener el registro de un sindicato, influir en el resultado de una negociación u ocurran durante el transcurso de ésta, y en el caso de conflictos relativos a la interpretación o la aplicación de un convenio colectivo. La unidad de negociación únicamente podrá hacer huelga si las partes no logran acordar un convenio colectivo luego de tres años de negociaciones, una vez que haya transcurrido un período de preaviso de 28 días y si dispone de una autorización escrita del Gobierno. Asimismo, el Primer Ministro podrá decretar la ilegalidad de una huelga o un cierre patronal en cualquier industria esencial. Según el Reglamento sobre las industrias nacionales esenciales y corporaciones designadas de 2011, las restricciones al derecho de huelga que anteceden son aplicables a los siguientes sectores, considerados «industrias nacionales esenciales»: la industria financiera (con inclusión de las aduanas), la industria de las telecomunicaciones, la industria de la aviación civil y la industria de los servicios públicos (incluidas la electricidad y el agua). En el artículo 2 del decreto se definen las «industrias nacionales esenciales» como: i) industrias vitales para el éxito presente y continuo de la economía nacional o el producto interno bruto, o bien, aquellas industrias en las que el Gobierno posea un interés mayoritario y esencial, y ii) industrias declaradas esenciales por el Ministerio, conforme a disposiciones adoptadas en virtud de este decreto. El Comité toma nota de que Gobierno declara que: i) el decreto consagra el derecho fundamental de los trabajadores a realizar acciones de reivindicación en defensa de sus intereses legítimos. Sin embargo, este derecho está circunscrito a fin de evitar alteraciones perjudiciales del comercio, y ii) se prevén sanciones adecuadas para las personas u organizaciones que hacen caso omiso de las disposiciones del decreto y que tratan de obstaculizar las actividades de una industria nacional esencial, ya que es necesario que exista un elemento de disuasión efectivo contra las acciones realizadas para beneficio personal que pueden tener consecuencias devastadoras para las empresas interesadas y afectar a decenas de miles de ciudadanos y a la economía de Fiji. A este respecto, el Comité desea una vez más subrayar que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Asimismo, el Comité recuerda que el derecho de huelga sólo puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población). Así pues, el Comité recuerda que los servicios de

electricidad, de abastecimiento de agua y telefónicos pueden ser considerados servicios esenciales en los que sería posible limitar o prohibir el derecho de huelga, y la prohibición de la huelga a los trabajadores en el servicio de aduanas, que pueden ser considerados como funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, no es contraria a los principios de la libertad sindical. No obstante, de manera más general, la radio, la televisión, los bancos y la aviación civil no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término. El Comité considera que al vincular las restricciones del derecho de huelga con las dificultades que provocan en el comercio y los intercambios se abren las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicatorias y de huelgas legítimas. Aun cuando las huelgas y otras acciones conexas tienen repercusiones perjudiciales para el comercio y los intercambios, tales consecuencias no convierten de por sí al sector afectado en un servicio «esencial», y por ende debería mantenerse el derecho de huelga en el mismo. Por otra parte, el Comité desea subrayar que la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza. Además, no deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 628 y 668];

viii) conforme a las disposiciones del artículo 26, los conflictos relativos a cuestiones disciplinarias, a despidos o a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo deberán resolverse internamente o a través del oficial encargado de la revisión que el empleador haya designado, y no se podrá recurrir a una persona o una instancia judicial o casi judicial; aquellos conflictos aún no resueltos en los que hubiera más de 5 millones de dólares de Fiji de por medio (2,78 millones de dólares de los Estados Unidos) podrán someterse al Primer Ministro para que adopte una decisión definitiva y vinculante. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el decreto garantiza a los empleados de las empresas designadas el derecho a recurrir a distintos procedimientos de «resolución de conflictos» en relación con cuestiones disciplinarias y de interpretación de los contratos (con sujeción a un límite financiero determinado); y de que esos procedimientos están prescritos por la ley y no están supeditados al juego de poder asociado a la negociación colectiva. El Comité recuerda una vez más que se debería poder apelar ante los tribunales en caso de conflictos de derecho.

779. En vista de las consideraciones que preceden, el Comité recuerda su conclusión anterior según la cual un gran número de las disposiciones del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales y sus reglamentos de aplicación dan lugar a graves violaciones de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva. Por otra parte, si bien toma nota de la indicación del Gobierno según la cual, cuando un sindicato ha sido reconocido en las negociaciones colectivas, el empleador está obligado a reconocer al sindicato y a negociar de buena fe con los representantes sindicales, el Comité toma debida nota de las presuntas consecuencias desastrosas que tiene en la práctica el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales para los sindicatos que representan a los sectores incluidos en su ámbito de aplicación, tales como: la imposibilidad de registrar unidades de negociación debido a la elevada exigencia de afiliación mínima de 75 trabajadores de la misma empresa que realicen el mismo tipo de trabajo para el empleador, establecida en el apartado 2 del decreto; la disolución por voluntad propia de un sindicato por serle imposible establecer unidades de negociación en cualesquiera de las empresas en las que estaba representado; el hecho de que no se han firmado convenios

colectivos excepto con una unidad de negociación que mantiene relaciones estrechas con la dirección; el hecho que no den ningún resultado los esfuerzos de los sindicatos por entablar negociaciones colectivas con el empleador y llevar a cabo negociaciones de buena fe; en cambio, el empleador impuso o intentó imponer la modificación unilateral de las condiciones de empleo; la supresión total o parcial de la retención de las cotizaciones sindicales en nómina; la transferencia de las cotizaciones sindicales directamente a la unidad de negociación y no al sindicato considerado, y el retraso de la negociación colectiva que supone una drástica disminución de la afiliación sindical y, por tanto, una pérdida importante de los recursos destinados a defender los intereses de los trabajadores. Anteriormente, el Comité había urgido al Gobierno a que enmendara sin demora las disposiciones del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales, en consulta con los interlocutores sociales, para que éste fuese conforme a los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Fiji. A este respecto, el Comité toma nota de la mención hecha en el informe de la misión de contactos directos de que, en el marco del actual proceso de elaboración de una nueva Constitución para Fiji en la que no se tendrá en cuenta el origen racial y que debería estar lista a principios de 2013, realizado mediante un diálogo nacional incluyente que allanará el camino de las primeras elecciones democráticas previstas en 2014 y, en vista de que la nueva Constitución reflejará los ocho convenios fundamentales de la OIT y de que la legislación laboral nacional tendrá que ser compatible con la Constitución, el subcomité tripartito del ERAB ha sido encargado de proceder a la revisión de todos los decretos gubernamentales sobre cuestiones laborales en cuanto respecta a su conformidad con los convenios fundamentales de la OIT. El Comité también toma nota de que, según la queja presentada por el FTUC, el subcomité tripartito del ERAB se haya comprometido a eliminar del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales la mayoría de las disposiciones contrarias a los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que se prevé que el subcomité tripartito del ERAB, cuya última reunión tuvo lugar el 13 de agosto de 2012, volverá a reunirse a fines de septiembre y dispondrá de las opiniones de la PSC y del Fiscal General, y de que se adelantó la labor del ERAB y su subcomité a fin de que ésta finalice en octubre de 2012. El Comité expresa la firme esperanza de que se harán todos los esfuerzos posibles por aplicar sin demora las medidas acordadas por el subcomité tripartito del ERAB, a fin de poner la legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva, y pide al Gobierno que le mantenga informado sin demora de los progresos realizados a este respecto.

- 780.** En lo referente al derecho de los funcionarios de la administración pública a presentar un recurso judicial, el Comité toma nota de que la organización querellante alega que: i) los sindicatos del sector público aún no disponen de ninguna vía de recurso, excepto en los casos costosos, ya que no se puede impugnar ante ningún tribunal o foro ninguna medida o decisión de la PSC o de otras entidades del Gobierno destinada a reformar, reestructurar o modificar las condiciones de empleo; ii) los sindicatos del sector público han sido privados del derecho de representar o defender a sus miembros que se encuentran en situación de discriminación ya que actualmente están excluidos del ámbito de aplicación de la ERA, y iii) si bien el personal de los organismos públicos oficiales o las empresas comerciales del Estado y los trabajadores del sector privado tienen derecho a presentar sus quejas ante las instituciones de la ERA, al no estar sujetos (todavía) a los decretos mencionados, debido a la creciente carga de trabajo acumulada en los procedimientos de mediación y los foros judiciales, en muchos casos se avanza con lentitud. Además, el Comité toma nota de las siguientes informaciones comunicadas por el Gobierno: i) desde la promulgación del decreto sobre la administración pública (modificado) (núm. 36), se aplican a todos los funcionarios públicos de Fiji mecanismos de protección del empleo similares a los previstos en la ERA para el sector privado; ii) los funcionarios tienen la posibilidad de recurrir ante el Tribunal Superior de Fiji mediante una solicitud de revisión judicial en caso de no estar conformes con la decisión del Comité

Disciplinario de la PSC. A este respecto, el Gobierno se remite a la sentencia dictada en el caso Estado c. Secretaría Permanente de Obras, Transporte y Servicios Públicos ex parte Rusiate Tubunaruarua & Ors HBJ01, de 2012, en la que el Tribunal Superior dictaminó que tiene plena competencia para admitir los casos de funcionarios públicos que tratan de impugnar una decisión del Gobierno o de la PSC, incluida toda decisión de rescindir su empleo o suspenderles de sus funciones, y iii) que para agilizar los procedimientos de presentación de quejas y resolución de conflictos laborales, la PSC ha puesto en práctica una nueva política interna que prevé la designación de conciliadores dentro de los ministerios y los departamentos del Gobierno.

781. *El Comité toma nota con interés de la promulgación del decreto sobre la administración pública (modificado) (núm. 36), el que, después de su exclusión de la ERA, restablece la protección de los funcionarios públicos contra la discriminación, incluida la discriminación antisindical. En cuanto al acceso a los tribunales, el Comité aprecia la reciente decisión dictada por el Tribunal Superior de Fiji y la nueva política interna en materia de presentación de quejas aplicada por la PSC. El Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la decisión del Tribunal Superior y que tome todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, todos los funcionarios públicos tengan la posibilidad de solicitar la revisión administrativa y judicial de las decisiones o las medidas adoptadas por los órganos gubernamentales. Además, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre los mecanismos a los que pueden actualmente recurrir los funcionarios públicos para presentar quejas individuales y colectivas, y que indique los resultados de la revisión realizada por el subcomité tripartito del ERAB de todos los decretos gubernamentales sobre cuestiones laborales en cuanto respecta a su conformidad con los convenios fundamentales de la OIT.*

782. *Por último, el Comité toma nota de los alegatos según los cuales, como consecuencia directa del decreto sobre la administración pública (modificado) y el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales, los sindicatos del sector público y los sindicatos que representan a las industrias a las que se aplica el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales enfrentan graves dificultades financieras o incluso luchan por su supervivencia a causa de la interrupción o el restablecimiento parcial de la retención de las cotizaciones sindicales en nómina. El Comité también toma nota de la declaración del Gobierno según la cual el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales no prohíbe que las empresas designadas apliquen el sistema de retención de las cotizaciones sindicales en nómina, pero permite que los empleadores se abstengan de utilizarlo. Este método también se aplica en muchos otros países. El Comité recuerda que debería evitarse la supresión de la retención de las cotizaciones sindicales en nómina, lo que podría causar dificultades financieras a las organizaciones sindicales, y no contribuye a que se creen relaciones profesionales armoniosas. Además, el Comité estima que la supresión de una prestación de vital importancia para los sindicatos, concedida en el pasado, podría, en el contexto actual, considerarse como un intento más de debilitar al movimiento sindical de Fiji. El Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las partes lleguen a un acuerdo a fin de asegurar la plena reactivación del mecanismo de retención de las cotizaciones sindicales en nómina en el sector de la administración pública y en los sectores pertinentes considerados «industrias nacionales esenciales».*

Recomendaciones del Comité

783. *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 expresa su profunda preocupación por el hecho de que, la misión de contactos directos de la OIT que viajó a Fiji en septiembre de*

2012 no fue autorizada a proseguir su labor — y que se le solicitó que se marchara rápidamente para que el Gobierno pudiese recibir a otra misión con arreglo al nuevo mandato proporcionado por éste — a pesar de que el Gobierno había aceptado la misión de contactos directos de conformidad con su recomendación anterior, el Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno restablezca el diálogo a este respecto para que la misión de contactos directos pueda volver al país sin demora, en el marco del mandato que se le ha confiado e informar al respecto al Consejo de Administración;

- b) *si bien tiene entendido que el Sr. Koroï ha abandonado el país, el Comité espera que el presente caso se debatirá en el ERAB sin más demora, y que, en el marco de este ejercicio, las conclusiones que adoptó el Comité a este respecto al examinar el caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 550-553] se tendrán debidamente en cuenta con miras a la rehabilitación del Sr. Koroï y a su posible reintegro en caso de que regrese a Fiji;*
- c) *al reiterar su profunda preocupación por el gran número de alegatos relativos actos de agresión, acoso e intimidación de dirigentes sindicales y sindicalistas por haber ejercido su derecho a la libertad sindical presentados anteriormente por las organizaciones querellantes, el Comité urge al Gobierno, aunque entretanto las víctimas hayan presentado una denuncia, a que realice de oficio y sin dilación una investigación independiente sobre los presuntos actos de agresión, acoso e intimidación contra el Sr. Félix Anthony, secretario nacional del FTUC y secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de Fiji, el Sr. Mohammed Khalil, presidente de la filial de Ba del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Otros Trabajadores de Fiji, el Sr. Attar Singh, secretario general del FICTU, el Sr. Taniela Tabu, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores Tankei de Viti, y el Sr. Anand Singh, abogado. El Comité pide al Gobierno que remita informaciones detalladas sobre los resultados de esta investigación y las medidas adoptadas en consecuencia. En lo que respecta en particular al alegato según el cual un dirigente sindical fue agredido en represalia por las declaraciones hechas por el secretario nacional del FTUC en la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité urge al Gobierno a que garantice que ningún sindicalista sea víctima de represalias por ejercer su derecho a la libertad de expresión. El Comité urge al Gobierno a que de manera general tenga plenamente en cuenta en el futuro los principios pertinentes enunciados en sus conclusiones;*
- d) *el Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se retiren inmediatamente todos los cargos penales de participación en reuniones ilícitas presentados contra el Sr. Daniel Urai, presidente FTUC y secretario general del NUHCTIE, y el Sr. Nitendra Goundar, miembro del NUHCTIE, por no haber observado el Reglamento de emergencia pública (PER), y que le mantenga informado sin demora de toda evolución de la situación a este respecto, incluido el resultado de la audiencia judicial del caso que, según entiende el Comité, fue aplazada;*

- e) *si bien celebra la derogación, el 7 de enero de 2012, de la legislación de emergencia en forma del PER, el Comité acoge asimismo con satisfacción la decisión de suspender temporalmente la aplicación del artículo 8 de la Ley de Orden Público enmendada por el POAD, que impone restricciones importantes a la libertad de reunión, el Comité pide al Gobierno que considere la posibilidad de derogar o enmendar el POAD. Al subrayar que la libertad de reunión y la libertad de opinión y de expresión son condiciones sine qua non para el ejercicio de la libertad sindical, el Comité urge una vez más al Gobierno a que en el futuro tenga plenamente en cuenta los principios enunciados en sus conclusiones y se abstenga de obstaculizar indebidamente el ejercicio legítimo de los derechos sindicales en la práctica. El Comité pide también al Gobierno que reintegre sin demora al Sr. Rajeshwar Singh, subsecretario nacional del FTUC, en su función de representante de los intereses de los trabajadores en la Junta de Servicios de Terminales Aéreas (ATS);*
- f) *al tiempo que recuerda su conclusión anterior según la cual el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (núm. 35) de 2011 y sus reglamentos de aplicación dan lugar a graves violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 y de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva, y habida cuenta de las presuntas consecuencias desastrosas que tiene el decreto para los sindicatos interesados, el Comité toma nota de la revisión realizada por el subcomité tripartito del ERAB de todos los decretos gubernamentales sobre cuestiones laborales en cuanto respecta a su conformidad con los convenios fundamentales de la OIT, y de que el subcomité tripartito, según informó la organización querellante, haya aceptado eliminar del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales la mayoría de las disposiciones consideradas contrarias a los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva. El Comité expresa la firme esperanza de que se harán todos los esfuerzos posibles por aplicar sin demora las medidas acordadas por el subcomité tripartito del ERAB a fin de poner la legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva, y pide al Gobierno que le mantenga informado sin demora de los progresos realizados a este respecto;*
- g) *tomando nota con interés de la adopción del decreto sobre la administración pública (modificado) (núm. 36) de 2011, y apreciando la reciente decisión dictada por el Tribunal Superior de Fiji y la nueva política interna en materia de presentación de quejas aplicada por la PSC, el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la decisión del Tribunal Superior. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre los mecanismos a los que pueden actualmente recurrir los funcionarios públicos para presentar quejas individuales y colectivas, y que indique los resultados de la revisión realizada por el subcomité tripartito del ERAB de todos los decretos gubernamentales sobre cuestiones laborales en cuanto respecta a su conformidad con los convenios fundamentales de la OIT;*
- h) *el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las partes lleguen a un acuerdo a fin de asegurar la plena reactivación del mecanismo de retención de las cotizaciones sindicales en*

nómina en el sector de la administración pública y en los sectores pertinentes considerados «industrias nacionales esenciales»;

- i) el Comité señala los aspectos legislativos del presente caso a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y*
- j) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del presente caso.*

Anexos

- Anexo I. Informe sobre la misión de contactos directos de la OIT a Fiji (Suva, 17-19 de septiembre de 2011).
- Anexo II. Comunicación de fecha 10 de julio de 2012, en la que la OIT confirma los antecedentes, el alcance y la composición de la misión.
- Anexo III. Mandato de la misión proporcionado por el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, el 12 de septiembre de 2012.
- Anexo IV. Proyecto de programa de la misión de fecha 14 de septiembre de 2012.
- Anexo V. Nuevo mandato de la misión presentado por el Secretario Permanente de la Oficina del Primer Ministro, el 17 de septiembre de 2012.
- Anexo VI. Nota explicativa sobre el alcance de la misión de contactos directos.
- Anexo VII. Carta del Juez Koroma, de fecha 18 de septiembre de 2012, entregada en la tarde de ese día en propia mano, al Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, Excmo. Sr. Jone Usamate.
- Anexo VIII. Carta de fecha 18 de septiembre entregada en mano propia el 19 de septiembre de 2012 por la mañana y firmada por el Secretario Permanente de la Oficina del Primer Ministro.
- Anexo IX. Carta del Juez Koroma a Su Excelencia el Primer Ministro, de fecha 19 de septiembre de 2012.

Anexo I

Informe sobre la misión de contactos directos de la OIT a Fiji (Suva, 17-19 de septiembre de 2011)

I. Antecedentes, objeto y mandato

La misión de contactos directos de la OIT fue solicitada por el Comité de Libertad Sindical (CLS) en noviembre de 2011, habida cuenta de la gravedad de las violaciones de la libertad sindical alegadas por los querellantes en el caso núm. 2723 y de la falta de un panorama completo de la situación en el terreno. La petición fue reiterada en diciembre de 2011 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), así como por la reunión Regional de Asia y el Pacífico, en su resolución sobre Fiji. La misión de contactos directos tenía por objeto y finalidad esclarecer los hechos y ayudar al Gobierno a encontrar, conjuntamente con los interlocutores sociales, soluciones apropiadas para las cuestiones planteadas ante los órganos de control de la OIT, incluida la aplicación legislativa y práctica de los principios de la libertad sindical.

El Gobierno de Fiji aceptó la misión de contactos directos de la OIT por carta de 23 de mayo de 2012 firmada por Su Excelencia el Primer Ministro Comodoro Josaia Voreqe Bainimarama¹. Tras conversaciones con la delegación de Fiji durante la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT en su comunicación de fecha 10 de julio de 2012 confirmó los antecedentes, el alcance y la composición de la misión (anexo II). Seguidamente el Gobierno de Fiji, conjuntamente con la Oficina de la OIT en Suva, procedieron a preparar el mandato, que preveía la reunión de las autoridades gubernamentales pertinentes con los miembros de la misión. Un proyecto de mandato amplio que citaba en gran medida las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, fue ulteriormente condensado, y el 12 de septiembre de 2012, el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo proporcionó a la OIT el mandato revisado, aprobado por el Gobierno (anexo III).

Se previó que la misión de contactos directos se efectuaría del 17 al 21 de septiembre de 2012. Presidía la misión el Juez Abdul G. Koroma, miembro de la CEACR y antiguo Juez de la Corte Internacional de Justicia. Lo acompañaban la Sra. Karen Curtis, Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, que se ocupa de las cuestiones relativas a la libertad sindical y la Sra. Christine Bader, jurista del Servicio de Libertad Sindical y Negociación Colectiva del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

El programa de la misión se inició el lunes 17 de septiembre de 2012, con arreglo al mandato mencionado — considerado compatible con los objetivos y la finalidad de la misión aprobada por el Consejo de Administración — acompañado de la lista de altos funcionarios públicos y representantes de la organización de empleadores y las entidades sindicales nacionales que se había previsto entrevistar.

II. Reunión con el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo

La primera reunión tuvo lugar el lunes 17 de septiembre de 2012 a las 9 horas en el Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo.

¹ Extracto pertinente: «A este respecto, entiendo que el Comité de Libertad Sindical de la OIT sugirió la necesidad de efectuar una misión de contactos directos de la OIT a fin de esclarecer los hechos. Considero altamente oportuno el envío de una misión de contactos directos de la OIT que sea objetiva, justa, transparente y completa. A este respecto, mi Gobierno proporcionará en breve a la OIT el mandato de la misión de contactos directos. Teniendo en cuenta que las consultas constitucionales y el registro electrónico de los votantes comenzará, en forma independiente, en el mes de julio, es preferible que la misión de contactos directos tenga lugar en el tercer o cuarto trimestre de 2012. El Sr. Jone Usamate, Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, se pondrá en contacto con el Director de la OIT en Suva, una vez que se haya concluido el mandato.».

Estuvieron presentes:

- el Honorable Ministro de Trabajo, Relaciones Industriales y Empleo, Sr. Jone Usamate;
- el Sr. Taito R. Waqa, Secretario Permanente de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo;
- y la Sra. Samuela Namosimalua, Secretaria adjunta, Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo.

El Honorable Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo acogió con satisfacción la oportunidad de exponer con precisión la situación de Fiji y de proporcionar a la misión un panorama más amplio y una idea más completa del contexto nacional. Expresó la esperanza de que todos los alegatos formulados se resolvieran a raíz de la misión de contactos directos.

Informó a la misión que Fiji había recientemente refrendado ocho instrumentos de la OIT para su ratificación o adopción: el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y su Recomendación; el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142); la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194); Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), y la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).

Como su país aspiraba a una democracia sostenible, en la Carta Popular para el Cambio, la Paz y el Progreso se procuraba abordar todas las cuestiones que en el pasado habían conducido a golpes de estado militares, como las tensiones étnicas, los conflictos con la Iglesia, el amiguismo, la corrupción, etc. Al establecer una nueva Constitución para Fiji que no estuviera basada en el origen racial se trataba de obtener la participación de todas las personas. Con ese fin, la Comisión Constitucional se desplazaba en todo el país para presentar su labor y recibir propuestas del pueblo.

Tres principios inspiraban la labor del Gobierno en el proceso de democratización: 1) promover la autonomía de las personas de conformidad con el concepto «una persona, un voto, un valor» mediante la eliminación de las actitudes racistas y la aplicación de la igualdad de trato para todos los nacionales; 2) modernizar al país mediante la reforma de la legislación del trabajo, y 3) fortalecer la economía nacional.

Con respecto a la reforma de la legislación del trabajo, que incluía la revisión de todas las leyes y decretos relativos a los convenios de la OIT ratificados, se constituyó un Subcomité Consultivo Tripartito del Consejo Consultivo sobre Relaciones de Empleo (ERAB), integrado por representantes del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC), la Federación de Comercio y Empleados de Fiji (FCEF) y el Gobierno. El Ministro expresó la esperanza de que el informe del Subcomité estuviese listo a finales de septiembre para poder ser examinado por el Gabinete.

El Secretario Permanente reafirmó la voluntad del Primer Ministro de llevar adelante la reforma de la legislación del trabajo y asegurar el cumplimiento de los convenios de la OIT. El proceso tripartito que emprenderían el ERAB y su Subcomité era esencial puesto que en la nueva Constitución aparecerían reflejados los ocho convenios fundamentales de la OIT y porque la legislación del trabajo debía ser compatible con éstos. Reiteró que los Sres. Felix Anthony y Daniel Urai del FTUC participaban en el proceso tripartito porque se trataba del sindicato mayoritario de Fiji (los trabajadores sindicalizados de Fiji representan el 28 por ciento del total de la población activa). Los comentarios del Comité de Libertad Sindical y de la CEACR habían sido presentados al Subcomité del ERAB para que los tuviese debidamente en cuenta. El Gobierno desplegaba ingentes esfuerzos para completar este ejercicio con rigor y celeridad pese al escaso tiempo disponible, ya que se había previsto adoptar la nueva Constitución en marzo de 2013.

El Secretario Permanente señaló que, desde abril de 2012, el ERAB había celebrado tres reuniones, y su Subcomité, siete. La labor del Subcomité del ERAB abarcaba cuatro esferas: i) la revisión de los decretos relacionados con las cuestiones laborales; ii) la revisión de las 22 enmiendas a la Ley de Relaciones de Empleo (ERA); iii) la incorporación a la legislación nacional de los ocho últimos instrumentos de la OIT refrendados, y iv) el examen de nuevas cuestiones de política laboral (como la reforma de los consejos salariales, el nuevo centro de mediación, etc.). La tarea que incumbía al Subcomité del ERAB era la formulación de recomendaciones al Gobierno relativas a estas esferas.

Por el momento, la revisión completa de los decretos sobre las cuestiones laborales, así como de las 22 enmiendas a la ERA había sido presentada al Gobierno para que se pronunciara al

respecto. Se había finalizado la incorporación de los instrumentos recientemente adoptados a la legislación nacional, con excepción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, debido a su complejidad. El Secretario Permanente señaló que se necesitaba asistencia técnica con ese fin. Todavía no había finalizado el examen de las nuevas cuestiones relativas a la política laboral. En cuanto a la mediación, se subrayó que la tasa de éxito de la mediación laboral preliminar y, por ende, la solución efectiva de los conflictos, era del 80 por ciento, y que esa mediación permitiría efectuar una selección preliminar de los conflictos; vía que debía agotarse en una primera etapa a fin de promover la eficacia.

El Subcomité del ERAB se había reunido por última vez el 13 de agosto de 2012. Se reuniría nuevamente a finales de septiembre y contaría con las opiniones de la Comisión de la Función Pública y del Ministerio Público, para que las partes pudieran volver a reunirse en su respectivo grupo, celebrar consultas y preparar el examen de las cuestiones relativas a la política laboral. El Subcomité del ERAB probablemente necesitaría reunirse una o dos veces más para completar su labor relacionada con las cuatro esferas mencionadas, tras lo cual presentaría sus recomendaciones al ERAB. Por consiguiente cabía prever que la labor del ERAB y su Subcomité finalizaría en octubre de 2012.

Además de la reforma de la legislación de trabajo, examinada en el proceso tripartito del ERAB, el Secretario Permanente subrayó los Memorandos de Entendimiento firmados con Papua Nueva Guinea, en materia de seguridad y salud en el trabajo, y con Kiribati, sobre la reforma laboral y la inspección del trabajo, que ponían de manifiesto la excelente cooperación Sur-Sur.

Por último, el Secretario Permanente proporcionó a la misión una nota de información, con un cuadro que resumía las reuniones del ERAB y su Subcomité.

III. Interrupción de la labor de la misión

Hacia el final de esta constructiva reunión, tras recibir una llamada telefónica, el Ministro pidió que la misión suspendiera las demás reuniones previstas para ese día hasta nuevo aviso (véase el proyecto de programa de las reuniones en el anexo IV).

A las 17.35 horas, el Gobierno proporcionó a la misión un nuevo mandato y solicitó a sus miembros que acudiesen a una reunión en la Oficina del Primer Ministro a las 18 horas.

Participaron en representación del Gobierno las siguientes personas: el Secretario Permanente de la Oficina del Primer Ministro, el Ministro de Trabajo, Relaciones Industriales y Empleo y su Secretario Permanente.

El Secretario Permanente de la Oficina del Primer Ministro solicitó que se consignaran en el informe las siguientes preocupaciones: i) como consecuencia de un malentendido entre los respectivos ministerios nacionales, el Gobierno consideraba que el mandato acordado anteriormente no se ajustaba debidamente al objeto de la visita y deseaba proporcionar a la misión un nuevo mandato (anexo V); ii) había dudas sobre la independencia y objetividad de la misión puesto que estaba presidida por un miembro de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y que los demás miembros eran funcionarios del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, y iii) sería prematuro reunirse con el Presidente de la Comisión Constitucional. También declaró que si no obtenía garantías con respecto a lo expuesto anteriormente, la actual misión debía marcharse para que el Gobierno pudiese invitar a otro equipo lo antes posible.

Los miembros de la misión subrayaron que la CEACR es un órgano de control independiente, objetivo e imparcial de la OIT, que es a su vez una organización internacional tripartita. También destacaron que el cometido de la misión era diferente de la labor propia de los órganos de control. El mandato de la misión consistía en reunir y transmitir fielmente a los órganos competentes de la OIT toda la información y documentos recibidos. Con respecto a la reunión con el Presidente de la Comisión Constitucional, los miembros de la misión opinaron que podía haber sido útil para destacar los esfuerzos globales dedicados por el Gobierno a la elaboración de la nueva Constitución, así como sus progresos en materia de democratización, si bien no era esencial para llevar a cabo la misión, y que podía obviarse de así preferirlo el Gobierno.

Con respecto al mandato, los miembros de la misión observaron que el nuevo mandato propuesto, entre otras cosas, pedía a la misión que evaluara la representatividad del movimiento sindical en Fiji, así como los intereses políticos y financieros de algunos dirigentes sindicales. En

términos más generales, el mandato exponía un punto de vista del Gobierno que requería su confirmación, al mismo tiempo que ponía en tela de juicio algunas conclusiones y principios del Comité de Libertad Sindical, en cuyo marco había actuado la misión. En primer lugar, los integrantes de la misión subrayaron que cualquier observación que deseara formular el Gobierno en relación con las presuntas violaciones de la libertad sindical sería acogida con satisfacción y aparecería debidamente reflejada en su informe de manera justa e imparcial. No obstante, ese mandato suponía un cambio inaceptable, significativo y considerable con respecto al objeto y la finalidad de la misión de la OIT. Los miembros de la misión propusieron como posible solución que, en lugar de negociar un conjunto de nuevos componentes del mandato, la misión simplemente se llevara a cabo en el marco del mandato más amplio otorgado por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, que incluía toda la información pertinente que el Gobierno deseara comunicar.

El Secretario Permanente de la Oficina del Primer Ministro declaró que no era necesario reafirmar la independencia de la misión y que las preocupaciones expresadas a ese respecto habían sido abordadas. En cuanto al mandato, afirmó que sería útil disponer de un documento que aclarase el alcance de la misión, en ausencia de un mandato acordado. La posición del Gobierno sobre la reunión con el Presidente de la Comisión Constitucional podría modificarse teniendo en cuenta el hecho de que la misión comunicaría al Consejo de Administración los esfuerzos desplegados por el Gobierno en el proceso de construcción de la democracia.

Conforme a lo prometido, la misión transmitió esa misma tarde a la Oficina del Primer Ministro una nota aclaratoria sobre el alcance de la misión de contactos directos (anexo VI).

En la tarde del día siguiente, el 18 de septiembre de 2012, al no recibir respuesta alguna y preocupado porque el tiempo disponible a efectos de recabar información era cada vez más reducido, el Jefe de la misión envió una carta al Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo exponiéndole sus preocupaciones sobre los retrasos y solicitando una audiencia con el Primer Ministro, Comodoro Josaia Voreqe Bainimarama, y el Fiscal General y Ministro de Justicia, Sr. Aiyaz Sayed-Khaiyum, para convenir una forma de continuar la labor (anexo VII). No obstante, el Gobierno nunca respondió esa carta ni acusó recibo de la misma.

El miércoles 19 de septiembre por la mañana, una carta de fecha 18 de septiembre de 2012 fue entregada en propia mano al Jefe de la misión (anexo VIII) solicitando que la misión se marchara rápidamente para que el Gobierno pudiese recibir a otra misión con arreglo al nuevo mandato proporcionado por éste. El Jefe de la misión escribió nuevamente, esta vez al Primer Ministro (anexo IX), lamentando que no se le hubiera concedido audiencia para disipar cualquier malentendido y alcanzar un acuerdo mutuo que permitiese a la misión cumplir sus objetivos, en particular porque consideraba que el Gobierno podía haber planteado cualquier cuestión que considerase de interés en el marco del mandato amplio al que se atenía la misión.

El mismo día la misión abandonó Suva y el jueves 20 de septiembre de 2012 por la mañana abandonó el país.

Durante su estancia, la misión de contactos directos se reunió brevemente con el FTUC ², el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU) ³ y la FCEF ⁴, con objeto de explicar la situación, en particular la anulación de las reuniones previstas y la suspensión de la misión. En esa oportunidad, el FTUC y el FICTU presentaron comunicaciones escritas a la misión que fueron transmitidas al Gobierno en el marco del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical.

² El Sr. Felix Anthony, Secretario Nacional del FTUC; el Sr. Daniel Urai, Presidente del FTUC; el Sr. John V. Mudaliar, Secretario General, Sindicato Nacional de Trabajadores Fabriles y Comerciales (NUFCW); el Sr. Rajeshwar Singh, Secretario General de la Asociación de la Función Pública de Fiji (FPSA) y Secretario Nacional adjunto del FTUC; el Sr. Agni Deo Singh, Secretario General del Sindicato de Docentes de Fiji (FTU) y Tesorero Nacional del FTUC.

³ El Sr. Attar Singh, Secretario General del FICTU; el Sr. Maika Namudu, Secretario General de la Asociación de Docentes de Fiji (FTA), y otros siete sindicalistas (nombres por proporcionar).

⁴ El Sr. Marc Matthews, Presidente de la FCEF y Vicepresidente de la «Pacific Islands Private Sector Organisation» (PIPSO).

Anexo II

10 de julio de 2012

Ministro de Trabajo, Relaciones
Laborales y Empleo
Casilla de Correos 2216
Sede del Gobierno
Suva
Islas Fiji

Ref.: TUR 1-208

Señor Ministro:

Deseo agradecerle nuevamente la reunión positiva que celebramos durante la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Fue un placer para mí enterarme de los esfuerzos dedicados por su Gobierno a la ratificación de varios convenios de la OIT y espero con interés recibir los instrumentos de ratificación en un futuro próximo.

Conforme a lo prometido, me dirijo a usted en relación con la próxima misión de contactos directos sobre libertad sindical. La aceptación de esta misión por Su Excelencia el Primer Ministro, por carta de 23 de mayo de 2012, es un señalado testimonio de su Gobierno dirigido a la OIT y sus mandantes sobre la importancia que reconoce a la Organización y a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo.

Según nuestra conversación en Ginebra, sería preciso que la misión tuviese lugar en la semana del 17 de septiembre de 2012 para que pueda rendir informe al Consejo de Administración en su 316.^a reunión, en el mes de noviembre, según la petición formulada en su 313.^a reunión (marzo de 2012). Teniendo presentes las preocupaciones que usted había planteado, pedí al Honorable Juez Koroma de Sierra Leona que presidiese la misión. El Juez Koroma es una personalidad prestigiosa, diplomático y embajador de su país durante largos años, juez de la Corte Internacional de Justicia y miembro distinguido de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Acompañarán al Juez Koroma la Sra. Karen Curtis, Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, y la Sra. Christine Bader, del mismo Departamento.

El mandato de la misión, en respuesta a la petición formulada por el Comité de Libertad Sindical, y reiterada en la resolución adoptada en la Reunión Regional de Asia y el Pacífico, consiste en abordar todas las cuestiones relativas a la libertad sindical, incluida la aplicación legislativa y práctica de este principio fundamental. Por consiguiente, es de suma importancia que la misión pueda reunirse libremente con las diversas partes en el caso que nos ocupa, así como con altos funcionarios del Gobierno e interlocutores no gubernamentales pertinentes. A este respecto, me permito recurrir a sus buenos oficios para que organice un programa de reuniones de la misión con la participación de Su Excelencia el Primer Ministro, Comodoro Josaia Voreqe Bainimarama, el Fiscal General, Sr. Sayed-Khyaium, la Oficina del Presidente de la Corte de Justicia y la Procuraduría General, el Ministro de Relaciones Exteriores y la Comisión Constitucional. Los integrantes de la misión deberían reunirse con usted al comienzo de la visita para explicar los objetivos, la finalidad y el desarrollo de la misión, así como al final, para una sesión de información. Si fuese oportuno, la misión podría solicitar además que se celebre una sesión de información tripartita.

Estaremos en contacto directo con el Director en la Oficina de la OIT en Suva para tomar las disposiciones necesarias con miras a las reuniones con el Congreso de Sindicatos de Fiji y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji, así como con otros sindicatos querellantes en este caso (Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji, y Sindicato de Docentes de Fiji).

Deseo expresarle mi profundo reconocimiento por su contribución al éxito de esta misión y espero con interés proseguir nuestra colaboración.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle el testimonio de mi alta consideración.

Por el Director General:
(Firmado) Cleopatra Doumbia-Henry,
Directora del Departamento
de Normas Internacionales del Trabajo

Anexo III

Misión de contactos directos de la OIT a la República de Fiji (2012)

Proyecto de mandato

1.0. Antecedentes

1.1. Se solicitó el envío de una misión de contactos directos a Fiji sobre la base de la petición del Comité de Libertad Sindical al Consejo de Administración, formulada en 2011, y de la resolución tripartita adoptada en la 15.^a Reunión Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, celebrada en Kyoto (Japón), en diciembre de 2011.

1.2. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en su informe a la Conferencia sobre Fiji (2012) en relación con el Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98 de la OIT, tomó nota de las conclusiones y recomendaciones a que había llegado el Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 2723 (despido del Sr. Tevita Korio), que se refería, entre otras cosas, a presuntos actos de agresión, acoso, intimidación y arresto de sindicalistas y, en particular, de que el Comité había señalado a la atención del Consejo de Administración la urgencia de las cuestiones relativas al caso y que instaba al Gobierno de Fiji a que aceptara el envío de una misión de contactos directos («la misión») para esclarecer los hechos y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas de conformidad con los principios de la libertad sindical.

1.3. El Consejo de Administración, en su 312.^a reunión, celebrada en Ginebra en noviembre de 2011, examinó el 362.^o informe del Comité de Libertad Sindical contra Fiji. El Comité señala a la atención de la CEACR los aspectos legislativos de este caso. El Comité también señala especialmente este caso a la atención del Consejo de Administración.

1.4. En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe, entre otras cosas, las siguientes recomendaciones:

- i) habida cuenta de los alegatos presentados por los sindicatos y de la falta de un panorama completo sobre la situación en el terreno, el Comité urge al Gobierno a que acepte el envío de una misión de contactos directos a Fiji para esclarecer los hechos y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar soluciones adecuadas de conformidad con los principios de la libertad sindical;
- ii) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso; y
- iii) el Comité también señala especialmente este caso a la atención del Consejo de Administración en razón de su carácter extremadamente grave y urgente.

1.5. En respuesta al informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre Fiji (que incluía cuestiones planteadas en el párrafo 1.4 *supra*) relativo a las presuntas violaciones de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, el Gobierno de Fiji proporcionó respuestas completas a los alegatos, en su informe consolidado de fecha 25 de mayo de 2012, que fue depositado en el Departamento de Normas de la OIT, en Ginebra, el 28 de mayo de 2012, antes de que comenzara la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra.

1.6. Una parte importante del informe es la carta del Primer Ministro de Fiji de fecha 23 de mayo de 2012 dirigida al Director General de la OIT por la que acepta de buen grado el envío por la OIT a Fiji de una misión de contactos directos para determinar los hechos en el terreno, en la que también afirma la voluntad del Gobierno de revisar toda su legislación laboral para garantizar el cumplimiento de todos los convenios de la OIT ratificados.

1.7. El Primer Ministro también indicaba en su carta que el Gobierno ya había puesto en marcha el proceso tripartito en la revisión de todas las leyes laborales de Fiji en la reunión de 11 de abril de 2012 del Consejo Consultivo sobre Relaciones de Empleo (ERAB).

1.8. Este Consejo, para dar cumplimiento a la voluntad expresada por el Primer Ministro en su reunión de julio de 2012, transmitió a su Comité Asesor las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

1.9. El Comité Asesor, reunido por primera vez el 23 de julio de 2012, ha comenzado el examen de toda la legislación del trabajo de Fiji en relación con los convenios de la OIT ratificados por Fiji, incluidos los convenios núms. 87 y 98, y recomendará enmiendas a esta legislación al Consejo Consultivo, en agosto de 2012.

1.10. El Consejo también recomendó que todas esas enmiendas fuesen analizadas por la Fiscalía General y presentadas al Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo para su examen por el Gabinete.

1.11. La revisión de la legislación del trabajo forma parte del diálogo social nacional incluyente instaurado por el Gobierno de Fiji con miras a la elaboración prevista para comienzos de 2013 de una Constitución moderna que por primera vez no estará basada en la discriminación racial, en el marco del proceso conducente a una elección general libre y justa en 2014.

2.0. Misión de contactos directos

2.1. Esta misión de contactos directos se realiza en el marco de los procedimientos de los órganos de control, entre los que figuran la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical.

2.2. La misión a Fiji está integrada por representantes del Director General de la OIT y su finalidad es encontrar soluciones a las dificultades que se han planteado en relación con la aplicación de los convenios ratificados, especialmente los Convenios núms. 87 y 98 y otros convenios fundamentales de la OIT.

2.3. Los representantes del Director General de la OIT y la composición de la misión deben dar todas las garantías necesarias de objetividad e imparcialidad. Una vez finalizada la misión se presentará un informe al Consejo de Administración.

2.4. El Consejo de Administración, una vez examinado el informe y formuladas sus conclusiones, transmitirá el informe de la misión al Gobierno de Fiji.

2.5. La misión de contactos directos cuenta con la aceptación del Gobierno de Fiji y se realiza por invitación de éste.

2.6. Los miembros de la misión deben poder entrevistar libremente a todas las partes o personas indicadas en el párrafo 5.0 para la obtención de pruebas, de manera de estar plena y objetivamente informados sobre todos los aspectos de las cuestiones planteadas en el párrafo 1.4.

3.0. Alcance de la misión

3.1. El mandato básico de la misión de contactos, basado en la petición del Comité de Libertad Sindical con arreglo a lo expuesto en el párrafo 1.4 y en la petición también formulada en la resolución adoptada en la 15.^a Reunión Regional de Asia y el Pacífico, abarcará todas las cuestiones relativas a la libertad sindical, con inclusión de la aplicación legislativa y práctica de este principio fundamental, incluidas otras cuestiones pertinentes relativas al cumplimiento.

4.0. Composición de la misión

Como resultado de la discusión celebrada entre el Director General electo, Sr. Guy Ryder, y el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo de Fiji, Sr. Jone Usamate, en ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, el 14 de junio de 2012, la misión de contactos directos de la OIT estará compuesta por:

- a) el Honorable Juez Koroma de Sierra Leona – Jefe de la misión;
- b) la Sra. Karen Curtis – Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo;
- c) la Sra. Christine Bader – jurista del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

5.0. Programa de reuniones

5.1. Para que la misión de contactos directos pueda cumplir su cometido, es esencial que sus miembros estén en condiciones de reunirse libremente con las diversas partes en el conflicto pendiente de solución, así como con altos funcionarios del Gobierno y otros interlocutores no gubernamentales relacionadas con las cuestiones abordadas en el caso.

5.2. A este respecto, la Oficina del Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, en coordinación con la Oficina del Director de la OIT para el Pacífico Sur, organizarán un programa de reuniones para la misión con los siguientes dignatarios y otras personas:

- a) Su Excelencia el Primer Ministro, Comodoro Josaia Voreqe Bainimarama;
- b) el Fiscal General, Sr. Sayed-Khaiyum;
- c) el Presidente del Tribunal Supremo, Sr. Anthony Gates;
- d) el Presidente de la Comisión de la Función Pública;
- e) el Procurador General en funciones, Sr. Sharvada Sharma;
- f) el Ministro de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional;
- g) el Presidente de la Comisión Constitucional;
- h) los dirigentes del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC);
- i) los dirigentes del Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU);
- j) los dirigentes de la Asociación de Docentes de Fiji (FTA);
- k) los dirigentes de la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF);
- l) los dirigentes de la Cámara de Comercio e Industria de Fiji (FCCI);
- m) el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, y
- n) cualquier otra persona que corresponda.

5.3. Los miembros de la misión también se reunirán con el Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, al comienzo de la visita para explicar los objetivos, la finalidad y el desarrollo de la misión, así como al final, para una sesión de información.

6.0. Duración

6.1. La misión permanecerá en Fiji para cumplir su programa de reuniones y realizar su investigación por un período de una semana, del lunes 17 de septiembre al viernes 21 de septiembre de 2012, inclusive.

Anexo IV

Proyecto de programa de la misión

Día/Hora	Nombre	Cargo/Organización	Lugar
<i>Domingo, 16 de septiembre de 2012</i>			
Llegada de la delegación en el vuelo Air Pacific FJ392 (Nadi) a las 7.05 horas y traslado inmediato a Suva.			
Cena (19.00)	Coordinador Residente de las Naciones Unidas y equipo principal		Oficina de la OIT
<i>Lunes, 17 de septiembre de 2012</i>			
09.00 - 10.30	Excmo. Sr. Jone Usamate y funcionarios superiores	Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo	Oficina del Ministro
11.00 - 12.30	Reunión con el FTUC	Presidente/Secretario General	Oficina de la OIT
14.00 - 15.30	Reunión con la FCEF	Presidente/y Consejo	Sala del Consejo de la FCEF
16.00 - 17.30	Reunión con el FICTU y la FTA	Presidente/Secretario General	Oficina del FICTU
<i>Martes, 18 de septiembre de 2012</i>			
El Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo organizará las siguientes reuniones los días martes, miércoles y jueves con:			
■ el Primer Ministro Comodoro Josaia Voreqe Bainimarama ■ el Fiscal General y Ministro de Justicia, Anticorrupción, Empresas Públicas, Comunicaciones, Aviación Civil, Turismo, Industria y Comercio, Sr. Aiyaz Sayed-Khaiyum ■ el Presidente del Tribunal Supremo ■ el Ministro de Relaciones Exteriores ■ el Procurador General ■ el Presidente de la Comisión de la Función Pública ■ el Presidente de la Comisión Constitucional			
<i>Miércoles, 19 de septiembre de 2012</i>			
08.30 - 09.30	Desayuno	Miembros del cuerpo diplomático	Holiday Inn
<i>Jueves, 20 de septiembre de 2012</i>			
09.00 - 10.00	Sindicato de Trabajadores Mineros de Fiji	Joseva Sadrau, Presidente Hancy Peters, Secretario General	Oficina de la OIT
10.00 - 11.00	Padre Kevin Barr	Ex Presidente del Consejo de Salarios (independiente)	Oficina de la OIT
<i>Viernes, 21 de septiembre de 2012</i>			
11.00 - 11.45	FTUC	Presidente/Secretario General	Oficina de la OIT
13.00 - 13.45	FCEF	Presidente/y Consejo	Sala del Consejo de la FCEF
14.00	Sesión de información para el Excmo. Sr. Jone Usamate y personal superior	Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo	Oficina del Ministro
15.30	Partida de Suva hacia Nadi		

Anexo V

Mandato de la misión de contactos directos de la OIT (17 a 21 de septiembre de 2012)

Alcance de la misión

- a) Examinar las repercusiones del Decreto relativo a las industrias esenciales, 2011 («Decreto»), y establecer, en particular:
 - i) si los objetivos y finalidades del Decreto son incompatibles con los derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores en una industria esencial;
 - ii) si los trabajadores de las industrias esenciales han podido organizarse colectivamente y crear sindicatos;
 - iii) si los trabajadores de las industrias esenciales han podido concluir acuerdos colectivos con sus empleadores;
 - iv) si los trabajadores de las industrias esenciales han logrado acordar colectivamente con los empleadores un medio justo de resolver los conflictos laborales;
 - v) si los trabajadores de las industrias esenciales disponen ahora efectivamente de condiciones mejores que las condiciones anteriormente vigentes;
- b) determinar si Fiji dispone de la legislación y los procedimientos apropiados para investigar, enjuiciar y tramitar quejas de agresión, intimidación y acoso presentadas por cualquier personal, incluido cualquier dirigente sindical;
- c) examinar las condiciones aplicables a los funcionarios públicos, en particular determinar si los funcionarios públicos tienen derecho a constituir sindicatos y afiliarse a éstos y si pueden ejercer los derechos y principios fundamentales en el trabajo;
- d) determinar si los funcionarios públicos tienen la posibilidad de presentar sus quejas individuales a un órgano judicial independiente;
- e) determinar si se impide a los sindicatos que representan a los funcionarios públicos negociar las condiciones de trabajo de estos funcionarios;
- f) determinar si los sindicatos, los trabajadores y los empleadores pueden celebrar reuniones y asociarse, habida cuenta de la supresión del Reglamento de emergencia pública;
- g) determinar si las quejas presentadas contra el Gobierno de Fiji se refieren a preocupaciones que afectan a todos los trabajadores del país, o si esas quejas han sido presentadas únicamente por un pequeño grupo de sindicalistas en su interés personal, político o pecuniario;
- h) determinar cabalmente la situación de los trabajadores y empleadores en Fiji, sin atenerse únicamente a lo que afirma un pequeño grupo de sindicalistas (como lo hicieron la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical);
- i) estudiar con los funcionarios gubernamentales las diversas reformas realizadas por el Gobierno para preservar y crear empleos para los trabajadores, apoyar a las industrias esenciales para Fiji y mejorar el nivel de vida de todos los nacionales, y
- j) evaluar el compromiso contraído por Fiji con respecto a los convenios de la OIT, habida cuenta de la reciente ratificación de varios de estos convenios.

Programa de reuniones de la misión

Los miembros de la misión no sólo deberán reunirse con los dirigentes del FTUC, el FICTU y la FTA, sino además con los trabajadores empleados en las industrias esenciales. En particular, deben entrevistar a los representantes de los trabajadores de industrias, como de la industria aeronáutica (Air Pacific), los representantes de los trabajadores de fábricas, los trabajadores empleados en los sectores financiero y bancario. Deben asimismo entrevistar a muchos otros dirigentes sindicales que recomienden el Gobierno y los empleadores, en lugar de reunirse únicamente con los dirigentes del FTUC y el FICTU.

La misión también deberá entrevistar a los empleadores de las industrias esenciales, con inclusión de Air Pacific, los empleadores del sector bancario y financiero (FRCA, ANZ, Westpac, BSP, Banco Baroda, Banco Bred), la industria de telecomunicaciones (FBCL, TFL, FINTEL), y de los servicios públicos (FEA y WAF).

Se reunirán asimismo con el Jefe de Policía, el Comisionado de la Comisión Independiente de Fiji contra la Corrupción (FICAC) y el Director de la Fiscalía.

Composición de la misión

Según indicó claramente el Primer Ministro a la OIT, en su carta de mayo de 2012, la misión deberá ser objetiva, transparente, justa e incluyente.

Teniendo en cuenta que la misión está integrada por personas estrechamente vinculadas con la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical, la CSI y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, el Gobierno de Fiji desea que la misión se comprometa a ser objetiva, justa y transparente en sus deliberaciones con los interlocutores pertinentes en Fiji, y que su informe final refleje los principios de buena gobernanza preconizados más arriba.

Anexo VI

Nota explicativa sobre el alcance de la misión de contactos directos de la OIT

Los objetivos y finalidad de la misión de contactos directos de la OIT, solicitada por el Comité de Libertad Sindical y aceptada por el Primer Ministro en su carta de mayo de 2011 dirigida al Director General de la OIT, consisten en esclarecer los hechos y prestar asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de encontrar las soluciones apropiadas a las cuestiones relativas a la libertad sindical planteadas a los órganos de control de la OIT, inclusive en relación con:

- el Decreto relativo a las industrias esenciales núm. 35 de 2011;
- la Normativa sobre relaciones de trabajo promulgada en 2007;
- el Decreto de enmienda relativo a las relaciones de trabajo núm. 21 de 2011;
- el Decreto relativo a la administración de justicia de 2009, y
- los alegatos relativos a restricciones a la libertad sindical y de asociación y de expresión, que figuran en diversas comunicaciones recibidas por la OIT y compartidas con el Gobierno.

La misión realizará su cometido de manera objetiva, justa y transparente con miras a presentar todas las opiniones que se le manifiesten a la atención del Comité de Libertad Sindical, a fin de que éste examine las cuestiones pendientes con pleno conocimiento de los hechos.

La misión de contactos directos y sus informes ofrecerán una importante oportunidad a todas las partes de hacerse oír y de mostrar las medidas adoptadas para resolver los casos pendientes. A ese efecto, la misión considera altamente valioso reunirse con las autoridades indicadas en el proyecto de programa de la misión y acoge con beneplácito cualquier propuesta adicional formulada por el Gobierno para reunirse con el Jefe de Policía, el Comisionado de la FICAC, y el Director de la Fiscalía.

La misión basará su actuación en las preocupaciones que le incumben y la responsabilidad de prestar asistencia a las partes a fin de asegurar el respeto de las obligaciones dimanantes de las normas internacionales del trabajo correspondientes.

Anexo VII

Carta del Juez Koroma, de fecha 18 de septiembre de 2012, entregada en la tarde de ese día, en propia mano al Excmo. Sr. Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo

208FIJ/MoL

18 de septiembre de 2012

Excmo. Sr. Jone Usamate
Ministro de Trabajo, Relaciones
Laborales y Empleo
Level 4, Civic House
Suva

Señor Ministro:

Desearía manifestarle mi agradecimiento por haber recibido ayer a los miembros de la misión y por la valiosa información que les ha proporcionado. Lamentablemente, después de esa reunión positiva, y habiendo pedido usted que se esperaran instrucciones antes de continuar nuestras reuniones, la misión ha sufrido retrasos.

A este respecto, desearía señalar que se ha previsto que nuestra misión finalice el día viernes de la semana en curso. La actual demora limita nuestra capacidad para obtener toda la información necesaria de las autoridades gubernamentales pertinentes a fin de que sus opiniones aparezcan reflejadas en nuestro informe. Por consiguiente, le agradecería que nos indicase la mejor manera de proceder para poder cumplir lo mejor posible el mandato que me ha confiado el Consejo de Administración de la OIT.

Habida cuenta de la importancia de esta misión para el Gobierno de Fiji, y en razón del limitado tiempo disponible, me permito pedirle respetuosamente una audiencia con el Primer Ministro, Comodoro Voreqe Bainimarama y el Fiscal General y Ministro de Justicia, Sr. Aiyaz Sayed-Khaiyum, lo antes posible.

Le reitero, Señor Ministro, el testimonio de mi más alta consideración.

(Firmado) Juez Abdul G. Koroma

Anexo VIII

Carta de fecha 18 de septiembre entregada en mano propia el 19 de septiembre de 2012 por la mañana y firmada por el Secretario Permanente de la Oficina del Primer Ministro

Señor Juez Abdul G. Koroma
Organización Internacional del Trabajo
8th Floor, FNPF Place
Victoria Parade
Suva

Señor Juez Koroma:

Misión de contactos directos de la OIT

1. Me refiero a nuestra reunión celebrada el 17 de septiembre de 2012 en relación con su visita a Fiji.
2. Como usted sabe, Su Excelencia el Primer Ministro de Fiji, en su carta de fecha 23 de mayo de 2012 («Carta») dirigida al Director General de la OIT, aceptaba con satisfacción una visita de investigación a Fiji, independiente, transparente y objetiva.
3. En la Carta, el Primer Ministro también indicaba claramente al Director General de la OIT que el Gobierno de Fiji proporcionaría a la Organización el mandato para esa misión.
4. Lamentablemente, como consecuencia de un malentendido entre los respectivos ministerios de Fiji, el mandato proporcionado por el Ministro de Trabajo no definió el alcance apropiado de la misión.
5. Me complace adjuntarle el mandato, que fue presentado anoche a usted y a su equipo, conforme al cual el Gobierno de Fiji desea que se cumpla la misión.
6. Teniendo en cuenta lo que precede, le informo de que su misión no puede continuar con el mandato actual y su correspondiente composición, proporcionados por usted, que según su indicación es imposible reemplazar.
7. De conformidad con la Carta, el Gobierno de Fiji recibiría con satisfacción una misión en el marco del mandato adjunto.
8. Por consiguiente, usted y los demás miembros de la misión deberían partir lo antes posible, para que pueda realizarse una misión de conformidad con el mandato adjunto. Lamentamos cualquier inconveniente ocasionado.
9. El Gobierno de Fiji reitera que en su calidad de Miembro de la OIT desea recibir una visita de investigación con arreglo al mandato adjunto. Asimismo reitera su firme voluntad de promover y salvaguardar los derechos de todos los trabajadores y empleadores de Fiji, entre otras cosas, fomentando el crecimiento económico y asegurando la viabilidad a largo plazo de las industrias nacionales.

Muchas gracias.

Le saluda atentamente,

(Firmado) Pio Tikoduadua
Secretario Permanente,
Oficina del Primer Ministro

18 de septiembre de 2012

Mandato

Alcance de la misión

- a) Examinar las repercusiones del Decreto relativo a las industrias esenciales, 2011 («Decreto»), y establecer en particular:
 - i) si los objetivos y finalidades del Decreto son incompatibles con los derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores en una industria esencial;
 - ii) si los trabajadores de las industrias esenciales han podido organizarse colectivamente y crear sindicatos;
 - iii) si los trabajadores de las industrias esenciales han podido concluir acuerdos colectivos con sus empleadores;
 - iv) si los trabajadores de las industrias esenciales han logrado acordar colectivamente con los empleadores un medio justo de resolver los conflictos laborales;
 - v) si los trabajadores de las industrias esenciales disponen ahora efectivamente de condiciones mejores que las condiciones anteriormente vigentes;
- b) determinar si Fiji dispone de la legislación y los procedimientos apropiados para investigar, enjuiciar y tramitar quejas de agresión, intimidación y acoso presentadas por cualquier personal, incluido cualquier dirigente sindical;
- c) examinar las condiciones aplicables a los funcionarios públicos, en particular determinar si los funcionarios públicos tienen derecho a constituir sindicatos y afiliarse a éstos y si pueden ejercer los derechos y principios fundamentales en el trabajo;
- d) determinar si los funcionarios públicos tienen la posibilidad de presentar sus quejas individuales a un órgano judicial independiente;
- e) determinar si se impide a los sindicatos que representan a los funcionarios públicos negociar las condiciones de trabajo de estos funcionarios;
- f) determinar si los sindicatos, los trabajadores y los empleadores pueden celebrar reuniones y asociarse, habida cuenta de la supresión del Reglamento de emergencia pública;
- g) determinar si las quejas presentadas contra el Gobierno de Fiji se refieren a preocupaciones que afectan a todos los trabajadores del país, o si esas quejas han sido presentadas únicamente por un pequeño grupo de sindicalistas en su interés personal, político o pecuniario;
- h) determinar cabalmente la situación de los trabajadores y empleadores en Fiji, sin atenerse únicamente a lo que afirma un pequeño grupo de sindicalistas (como lo hicieron la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical);
- i) estudiar con los funcionarios gubernamentales las diversas reformas realizadas por el Gobierno para preservar y crear empleos para los trabajadores, apoyar a las industrias esenciales para Fiji y mejorar el nivel de vida de todos los nacionales, y
- j) evaluar el compromiso contraído por Fiji con respecto a los convenios de la OIT, habida cuenta de la reciente ratificación de varios de estos convenios.

Programa de reuniones de la misión

Los miembros de la misión no sólo deberán reunirse con los dirigentes del FTUC, el FICTU y la FTA, sino además con los trabajadores empleados en las industrias esenciales. En particular, deben entrevistar a los representantes de los trabajadores de industrias, como de la industria aeronáutica (Air Pacific), los representantes de los de trabajadores de fábricas, los trabajadores empleados en los sectores financiero y bancario. Deben asimismo entrevistar a muchos otros dirigentes sindicales que recomienden el Gobierno y los empleadores, en lugar de reunirse únicamente con los dirigentes del FTUC y el FICTU.

La misión también deberá entrevistar a los empleadores de las industrias esenciales, con inclusión de Air Pacific, los empleadores del sector bancario y financiero (FRCA, ANZ, Westpac,

BSP, Banco Baroda, Banco Bred), la industria de telecomunicaciones (FBCL, TFL, FINTEL), y de los servicios públicos (FEA y WAF).

Se reunirán asimismo con el Jefe de Policía, el Comisionado de la Comisión Independiente de Fiji contra la Corrupción (FICAC) y el Director de la Fiscalía.

Anexo IX

Carta del Juez Koroma al Primer Ministro, de fecha 19 de septiembre de 2012

208FIJ/PM

19 de septiembre de 2012

Comodoro Josaia V. Bainimarama
Primer Ministro de Fiji
Oficina del Primer Ministro
Level 4, Civic House
Suva

Señor Primer Ministro:

Misión de contactos directos de la OIT

Me refiero a la comunicación de su oficina de fecha 18 de septiembre de 2012 en relación con el asunto antes mencionado.

En mi carta, también de fecha 18 de septiembre de 2012, dirigida al Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo, había pedido una audiencia con Su Excelencia relativa al objeto y finalidad de mi misión a Fiji, con la esperanza de que permitiera aclarar cualquier malentendido y cumplir esta misión satisfactoriamente.

Cabe lamentar que no se haya ofrecido dicha oportunidad antes de la recepción de la mencionada carta del Secretario Permanente, Oficina del Primer Ministro.

Teníamos la esperanza de que esa reunión con Su Excelencia habría facilitado un entendimiento común y permitido que la misión cumpliera sus objetivos. Además, en mi opinión, el mandato adjunto a la carta del Secretario Permanente está plenamente en consonancia con el mandato más amplio que había proporcionado el Ministro de Trabajo, conforme al cual comenzamos nuestra labor el lunes 17 de septiembre de 2012.

Permítame asegurarle que transmitiré fielmente a los órganos competentes de la OIT toda la información y documentos recibidos por la misión de manera justa e imparcial.

Le reitero el testimonio de mi más alta estima.

(Firmado) Juez Abdul G. Koroma

Copia: Sr. Jone Usamate, Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo
Sr. Pio Tikoduadua, Secretario Permanente, Oficina del Primer Ministro

CASO NÚM. 2820

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

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

- **la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE)**
- **la Confederación de Funcionarios Públicos (ADEDY)**
- **la Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad (GENOP-DEI-KIE) y**
- **la Federación de Empleados del Sector Privado de Grecia (OIYE)**

apoyada por

- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que se han cometido numerosas violaciones de los derechos sindicales y de negociación colectiva en el marco de las medidas de austeridad aplicadas en el contexto del mecanismo de préstamo internacional en favor de la economía griega

784. Las quejas figuran en comunicaciones de la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE) de fechas 21 de octubre y 2 de diciembre de 2010, 18 de noviembre de 2011 y 16 de julio de 2012. La Confederación de Funcionarios Públicos (ADEDY), la Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad (GENOP-DEI-KIE) y la Federación de Empleados del Sector Privado de Grecia (OIYE) se adhirieron a la queja y facilitaron información adicional en una comunicación de fecha 9 de marzo de 2011. La Confederación Sindical Internacional (CSI) se sumó a la queja mediante una comunicación de fecha 30 de octubre de 2010.

785. El Gobierno remitió sus observaciones por comunicaciones de fechas 16 de mayo de 2011 y 16 de mayo de 2012.

786. Grecia 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

787. En su comunicación de fecha 21 de octubre de 2010, la GSEE alega que las medidas impuestas en el marco de la política de austeridad adoptada en el contexto del mecanismo de préstamo internacional en favor de la economía griega han menoscabado considerablemente el derecho fundamental de los trabajadores a la libre negociación colectiva, así como el derecho a establecer normas mínimas de trabajo decente uniformemente vinculantes a través de convenios colectivos generales nacionales (CCGN).

788. A este respecto, la GSEE se refiere a la ley núm. 3833/2010 sobre la protección de la economía nacional (medidas de emergencia para hacer frente a la crisis fiscal), que fue adoptada por el Parlamento griego el 5 de marzo de 2010. Según la GSEE, esa ley prevé, entre otras medidas (a saber, considerables reducciones en los salarios de todos los funcionarios), las siguientes:

- a) reducciones y recortes importantes en los salarios de todos los trabajadores empleados en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio (Gobierno central, municipalidades, empresas públicas, gobiernos locales, agencias estatales y otras instituciones públicas, a excepción de los bancos):
 - i) el 7 por ciento en los salarios regulares, las prestaciones, la remuneración y los complementos salariales en general que ya estén previstos en disposiciones generales o específicas de la legislación, en las cláusulas o disposiciones de convenios colectivos, o en laudos arbitrales o los contratos de trabajo o acuerdos de empleo, y
 - ii) el 30 por ciento en los complementos salariales regulares de los trabajadores vinculados, por ley, a las vacaciones anuales y las vacaciones de Navidad y Pascua;
- b) la prohibición también para los trabajadores antes mencionados de ejercer el derecho a la libre negociación colectiva y a suscribir convenios colectivos que estipulen incrementos salariales (párrafo 1 del artículo 3), entre la fecha de entrada en vigor de dicha ley y el 31 de diciembre de 2010.

789. La GSEE también se refiere a la ley núm. 3845/2010, que fue promulgada como instrumento marco e incluye medidas de aplicación directa relacionadas, entre otras cosas, con:

- a) medidas permanentes a través de las cuales el Estado interviene en el sistema de libre negociación colectiva y altera el mecanismo vigente destinado a fijar, a través del CCGN, las condiciones de trabajo y los salarios mínimos generalmente vinculantes y aplicables en el territorio griego a todos los trabajadores empleados con un régimen de contratación privada (párrafo 7 del artículo 2);
- b) disposiciones que excluyen directamente, o que sirven de base para autorizar legalmente la introducción de medidas que permiten excluir a determinados colectivos de trabajadores, y en particular a los más vulnerables, como los jóvenes, del ámbito de aplicación del CCGN y de las disposiciones generalmente vinculantes sobre los salarios mínimos y las condiciones de trabajo vigentes (apartados e) y f) del párrafo 6 de los artículos 2 y 9);
- c) medidas permanentes (no relacionadas con la política de ingresos para 2010), por las que se imponen reducciones adicionales a partir del 1.º de junio de 2010:
 - i) el 3 por ciento en los salarios regulares de todos los trabajadores empleados en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio y en empresas públicas con un régimen de contratación privada, en violación de los convenios colectivos ya vigentes;
 - ii) suprimiendo los complementos salariales regulares de los trabajadores antes mencionados en relación con las vacaciones anuales y las vacaciones de Navidad y Pascua, y sustituyéndolos por una cantidad fija muy reducida;
 - iii) disposiciones que sirven de base para autorizar legalmente la introducción de medidas adicionales que aumentan el umbral mínimo para activar las reglas

sobre despidos colectivos y, al mismo tiempo, reducen drásticamente tanto las indemnizaciones por despido como los plazos de preaviso, y

- iv) medidas permanentes que recortan considerablemente las pensiones de los jubilados afiliados a los principales fondos de seguridad social.

790. La organización querellante subraya que el Gobierno de Grecia ha dejado de observar y de cumplir los compromisos del país a escala internacional, al adoptar e imponer las siguientes medidas permanentes: la introducción de limitaciones legales (abolición) en el sistema, que hasta la fecha establecía las condiciones de trabajo y los salarios mínimos (y se aplicaba sin discriminación alguna a todos los trabajadores empleados en el territorio griego) por medio del CCGN, y la supresión del principio fundamental del derecho del trabajo en cuya virtud las disposiciones de los demás convenios colectivos (de ámbito sectorial, profesional, empresarial) no pueden ser menos favorables que las normas mínimas introducidas a escala nacional. El párrafo 7 de la ley núm. 3845/2010 dispone lo siguiente:

7. Las cláusulas de los convenios colectivos a nivel de la industria y la empresa podrán (en adelante) apartarse de los términos pertinentes de los convenios sectoriales y del convenio colectivo general nacional. Del mismo modo, las cláusulas de los convenios colectivos sectoriales podrán apartarse de los términos pertinentes del convenio colectivo general nacional. Todas las medidas pertinentes para la aplicación de esta disposición pueden adoptarse por decisión ministerial.

791. La GSEE señala que se viola el principio de libertad sindical cuando se excluye a los jóvenes desempleados menores de 24 años de las condiciones de empleo y los niveles salariales mínimos previstos en el convenio nacional; esos jóvenes empleados con contratos de «aprendizaje» y con períodos de prueba prorrogables perciben el 80 por ciento del salario básico mínimo a cambio de realizar cotizaciones a la seguridad social relativamente reducidas y obtener una protección también relativamente reducida, como se indica en el párrafo 2 del artículo 2 de la ley núm. 3845/2010.

792. Las siguientes medidas también infringen los principios de la libertad sindical: la abolición del salario mínimo obligatorio y generalmente aplicable previsto en el convenio nacional tanto para los jóvenes trabajadores menores de 25 años que se incorporan por primera vez al mercado laboral y perciben el 84 por ciento del salario mínimo, como para los menores trabajadores que, como consecuencia del derecho otorgado a los empleadores para que empleen a menores con contratos de «aprendizaje» sin ningún tipo de salvaguardia, perciben el 70 por ciento del salario mínimo y ven reducida su cobertura de seguridad social, al tiempo que quedan excluidos del marco protector del CCGN y de las disposiciones protectoras de la legislación laboral (incluidas las disposiciones relativas al horario de trabajo autorizado, el comienzo y el final de la jornada de trabajo teniendo en cuenta los horarios de los cursos, los períodos de descanso obligatorios, las vacaciones anuales remuneradas obligatorias, el tiempo libre para asistir a la escuela, para el estudio, las licencias de enfermedad, etc.) (párrafos 8 y 9 del artículo 73 de la ley núm. 3863/2010).

793. La GSEE alega que esas medidas ponen de manifiesto que ni se respetan ni aplican debidamente los convenios colectivos vigentes, y que se interviene en ellos, como consecuencia de los drásticos recortes (a través de medidas permanentes adoptadas dos veces en el plazo de seis meses) de los salarios de los trabajadores empleados con un régimen de contratación privada en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio, que se rige exclusivamente por convenios colectivos, cuya negociación y celebración queda hoy prohibido (párrafo 1 del artículo 1 y párrafo 5 del artículo 3 de la ley núm. 3833/2010, y párrafo 4 de los artículo 3 y 6 de la ley núm. 3845/2010).

- 794.** La GSEE critica el compromiso del Gobierno en el memorando de préstamo de seguir injiriéndose en la negociación colectiva en el sector privado:

Debido a la reducción de los salarios del sector público, los salarios del sector privado deben ser más flexibles para lograr una moderación de los costos durante un período de tiempo prolongado. Tras consultar a los interlocutores sociales en el marco de la legislación europea, el Gobierno reformará el marco jurídico de la negociación salarial en el sector privado, inclusive eliminando la asimetría en el arbitraje. El Gobierno adoptará leyes sobre los salarios al nivel de comienzo de carrera con el fin de promover la creación de empleo en favor de los colectivos en situación de riesgo, como los jóvenes y los desempleados de larga duración.

- 795.** En el texto original del «Memorando de Entendimiento sobre condiciones específicas de política económica» figuran acuerdos y compromisos adicionales que establecen lo siguiente:

Para finales del segundo trimestre de 2010 y a efectos de consolidar las instituciones del mercado de trabajo, el Gobierno comienza a entablar debates con los interlocutores sociales con el fin de revisar las modalidades de contratación y de negociación salarial en el sector privado.

Para finales del cuarto trimestre de 2010 y a efectos de consolidar las instituciones del mercado de trabajo

... adoptar leyes para reformar el sistema de negociación salarial en el sector privado, las cuales deberían prever una reducción de las tasas de remuneración correspondientes a las horas extraordinarias y mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo. Permitir la suscripción de pactos territoriales locales para fijar el aumento salarial por debajo de los convenios sectoriales e introducir el concepto de pago variable para establecer un vínculo entre los salarios y los resultados de las empresas en términos de productividad.

... Adoptar leyes sobre salarios mínimos con el fin de introducir remuneraciones mínimas para los colectivos en situación de riesgo, como los jóvenes y los desempleados de larga duración, y aplicar medidas para garantizar que los salarios mínimos actuales se mantengan fijos en términos nominales por un período de tres años.

... Modificar la legislación sobre protección del empleo con el fin de ampliar el período de prueba hasta un año para los nuevos trabajos, reducir el nivel general de indemnizaciones por despido y garantizar que se apliquen las mismas condiciones en materia de indemnizaciones por despido a los obreros y a los empleados, y aumentar el umbral mínimo para activar las reglas sobre los despidos colectivos, especialmente para las grandes empresas, y facilitar la utilización de los contratos temporales y del trabajo a tiempo parcial.

- 796.** La GSEE recuerda la reiteración de los compromisos incluidos en el Memorandum Actualizado de Políticas Económicas y Financieras con respecto a las políticas sobre reforma estructural, como sigue:

20. La reforma del mercado de trabajo está prácticamente concluida. En julio se introdujeron modificaciones legislativas sustantivas que contribuyeron a relajar la legislación sobre la protección del empleo, facilitar los despidos colectivos, modificar los salarios mínimos, reducir las tasas de remuneración de las horas extraordinarias y hacer prevalecer los convenios de empresa sobre los convenios de otros niveles. Las reformas llevadas a cabo en el empleo público con el fin de reducir las distorsiones del mercado de trabajo permitirán aumentar la capacidad de ajuste de las empresas, lo que en última instancia estimulará el empleo. Se adoptarán más medidas para reformar el mecanismo de negociación colectiva, entre las que cabe señalar la supresión de la extensión automática de los convenios sectoriales a los que no están representados en las negociaciones...

- 797.** Este enfoque se planteaba en el Memorándum con el fin de lograr, para finales del tercer trimestre de 2010 y a fin de fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, lo siguiente:

Tras entablar un diálogo con los interlocutores sociales, el Gobierno adopta y aplica leyes para reformar el sistema de negociación salarial en el sector privado, las cuales deberían prever una reducción de las tasas de remuneración correspondientes a las horas extraordinarias y mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo... El Gobierno vela por que los convenios de empresa tengan prelación sobre los convenios sectoriales que, a su vez, priman sobre los convenios por oficio. El Gobierno suprime la disposición que permite al Ministerio de Trabajo hacer extensivos todos los convenios sectoriales a aquellos que no están representados en las negociaciones... El Gobierno introduce enmiendas a la legislación sobre la protección del empleo con el fin de prorrogar el período de prueba hasta un año para los nuevos trabajos y facilitar el recurso a los contratos temporales y al trabajo a tiempo parcial.

- 798.** La GSEE subraya que, según el marco nacional institucional vigente en los 20 últimos años, las condiciones de trabajo y los niveles salariales mínimos se definen en los convenios colectivos nacionales, los cuales se concluyen al término de negociaciones colectivas entre las organizaciones de empleadores más representativas y la GSEE (es decir, la organización unitaria más representativa de todos los trabajadores empleados en con régimen de contratación privada), mientras que todos los demás tipos de convenios colectivos (sectoriales, de empresa, profesionales) no deben contener disposiciones menos favorables que las establecidas a escala nacional. Esta medida garantiza una red de seguridad sumamente importante y generalmente aplicable a todos trabajadores sin discriminación alguna.

- 799.** Al adoptar las leyes antes mencionadas, el Estado no sólo viola su obligación legal de respetar los convenios colectivos, sino que también infringe las disposiciones permanentes de la legislación en el marco del sistema de libre negociación colectiva al establecer condiciones de trabajo y salarios mínimos menos favorables que aquellos previstos en las disposiciones mínimas del convenio nacional. Esto está en abierta contradicción con la obligación del Gobierno de «estimular y fomentar» dicho mecanismo «con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo», en virtud de lo dispuesto en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), de abstenerse de tomar medidas inapropiadas o inadecuadas que impidan la libre negociación colectiva y la concertación de convenios colectivos, en virtud de lo dispuesto en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y de «adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar» el libre ejercicio del derecho de sindicación en virtud de lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

- 800.** La organización querellante recuerda que la ley núm. 1876 sobre la libre negociación colectiva entró en vigor en 1990 y constituye el marco legislativo que regula la libre negociación colectiva y la concertación de convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los Convenios fundamentales de la OIT núms. 98 y 154.

- 801.** En virtud de la ley núm. 1876/1990, los convenios colectivos establecen, a través de su ámbito de aplicación, las disposiciones obligatorias relacionadas con las condiciones de empleo. El CCGN prima sobre todas las disposiciones obligatorias para cada categoría de convenio colectivo. De conformidad con lo dispuesto en la ley núm. 1876/1990:

- a) los convenios nacionales se conciertan entre la GSEE, en calidad de organización sindical de tercer grado, y las organizaciones de empleadores más representativas o nacionales;
- b) los convenios nacionales se aplican a todos los trabajadores empleados en territorio griego — independientemente de que estén afiliados a un sindicato — que estén

vinculados por una relación de empleo en un régimen de contratación privada a un empleador (griego o extranjero) o a una actividad, empresa o servicio en los sectores público o privado de la economía nacional, incluidos los trabajadores contratados en los sectores de la agricultura, la ganadería u ocupaciones afines, y los trabajadores a domicilio, quienes, si bien no están vinculados por una relación de empleo, realizan su actividad en una situación de dependencia y requieren una protección similar a la que tienen los trabajadores remunerados, y

- c) los convenios nacionales establecen las condiciones de empleo y los niveles salariales mínimos, y son vinculantes indistintamente para todos los empleadores del país.

802. El valor añadido institucional que se otorga a los convenios nacionales como procedimiento legal para establecer las condiciones de empleo y los niveles salariales mínimos para proteger a los trabajadores se vio reforzado aún más por los principios protectores previstos en dos disposiciones fundamentales de la ley núm. 1876/1990 que han quedado derogadas, a saber:

- a) artículo 3.2: ningún convenio sectorial o de empresa, y ningún convenio por oficio nacional o local deberá contener disposiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas en los convenios generales nacionales;
- b) artículo 10: en los casos en que una relación de trabajo se rija por más de un convenio colectivo en vigor, prevalecerá el convenio que contenga las condiciones más favorables para los trabajadores. Para comparar y optar por las condiciones que deberán aplicarse en este caso, deberá tomarse en cuenta lo siguiente: a) la uniformidad en materia de remuneración, y b) la uniformidad respecto de otras condiciones.

803. También cabe resaltar que la ley núm. 1876/1990, que regula, garantiza y promueve un sistema de libre negociación colectiva, es el resultado de un «Pacto Social» adoptado por unanimidad en 1990 por todos los partidos políticos en el Parlamento griego, y reforzado por el consenso obtenido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de alto nivel más representativas tras un intenso diálogo social. En este contexto, la ley considerada había logrado crear un sistema plenamente integrado y equilibrado que había demostrado su validez, eficacia e influencia a lo largo del tiempo. Por su importancia, el CCGN concertado gracias a la libre negociación colectiva funciona como un mecanismo para establecer los niveles salariales mínimos obligatorios y ofrece una garantía nacional legítima que justifica en gran medida el hecho de que Grecia no haya ratificado el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

804. Sin embargo, el Gobierno griego se ha injerido en el proceso de libre negociación colectiva y en los convenios colectivos vigentes, con el fin de regular de forma vinculante los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores empleados en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio, reduciendo mucho sus salarios (párrafos 4, 6 y 8 del artículo 3 de la ley núm. 3845/2010, y párrafo 5 del artículo 1 de la ley núm. 3833/2010).

805. La organización querellante subraya además que tras la entrada en vigor de lo dispuesto en el párrafo 7 del artículo 2 de la ley núm. 3845/2010, los empleadores y sus organizaciones han intensificado la presión en las negociaciones colectivas con miras a fijar salarios inferiores a los niveles mínimos obligatorios establecidos en el CCGN, que ya eran bajos de por sí. Esta tendencia puede observarse, por ejemplo, en los siguientes casos:

- a) en el marco del convenio colectivo de empresa que establece las condiciones de salario y trabajo en una importante empresa multinacional que presta servicios de seguridad (G4S SECURE SOLUTIONS S.A.) para los sectores privado y público en

el sentido estricto y en el sentido amplio, en el que la empresa ha luchado por que los trabajadores recién incorporados percibieran salarios inferiores a los salarios mínimos establecidos en el convenio nacional en vigor, lo cual se logró, incluyendo en dicho convenio colectivo una cláusula que estipula expresamente que durante los tres primeros años de trabajo los salarios ascienden a 640 euros en lugar de los 739,56 euros fijados en el convenio nacional. Además, la dañina presión que se ejerce para suprimir los costos laborales afecta de lleno a los trabajadores contratados para prestar servicios de seguridad en virtud de un contrato adjudicado por una de las empresas estatales de transporte público más importantes, Athens Piraeus Electric Railways S.A., a la empresa antes mencionada, y

- b) el convenio colectivo de empresa establece las condiciones de salario y trabajo en una empresa del sector agrícola secundario (Greek Animal Feeding Stuffs Industries S.A.). Este convenio en particular estipula que, durante los ocho primeros años de trabajo, los trabajadores recién contratados cobrarán salarios inferiores a las normas mínimas establecidas en el convenio nacional, a saber, 701,79 euros. Por consiguiente, este convenio infringe lamentablemente no sólo la disposición relativa al salario mínimo, sino también la norma negociada y acordada que prevé la concesión de incrementos salariales cada tres años de antigüedad, la cual forma parte integrante de los convenios nacionales desde 1975.

806. La GSEE condena la injerencia del Estado en la autonomía colectiva al haber adoptado e impuesto medidas «estructurales» permanentes invocando los intereses nacionales, y al haber violado claramente los principios de proporcionalidad y la necesidad de moderación, lo cual ha provocado un debilitamiento considerable de la práctica fundamental del convenio colectivo así como una regulación menos favorable de las condiciones mínimas de trabajo en detrimento de todos los trabajadores.

807. La GSEE subraya que el alcance, los efectos y las implicaciones más amplias de esta injerencia deberían evaluarse teniendo en cuenta la situación de precariedad generalizada del mercado de trabajo, el considerable volumen de trabajo no declarado y/o flexible, y la tasa de desempleo en constante crecimiento, factores que hacen que los solicitantes de empleo sean más vulnerables cuando son inducidos a aceptar de manera involuntaria menos derechos laborales y/o puestos de trabajo excesivamente flexibles.

808. Dicha injerencia también debería evaluarse tomando en consideración los amplios poderes que se ejercen — sin la claridad que exige el Estado de derecho propio de un país — para seguir regulando algunas de las condiciones de trabajo fundamentales que figuran en la ley núm. 3845/2010 y los memorandos (por ejemplo, el incremento del umbral mínimo para llevar a cabo despidos colectivos, la reducción de la indemnización por terminación de servicios, el establecimiento por parte del Estado de las condiciones de trabajo y los niveles salariales mínimos para los jóvenes trabajadores menores de 25 años, la reducción de las prestaciones por desempleo). Por otra parte, la misma ley núm. 3845/2010 prevé aumentos considerables de todos los tipos de impuestos sobre el valor añadido, lo cual se traducirá en incrementos sustanciales de los precios de los bienes de consumo, el combustible y los servicios públicos. Estas medidas claramente desproporcionadas privan a los trabajadores de poder y les hacen más vulnerables a los efectos combinados de los despidos, la congelación salarial y la abolición de las normas relativas al salario mínimo. Estas medidas anulan la obligación fundamental del Estado de garantizar y proteger el trabajo decente, violan la esencia de los derechos sociales e individuales, y ponen en peligro la paz y la cohesión sociales.

809. El argumento esgrimido por el Gobierno para imponer necesariamente esas medidas de austeridad no debe aplicarse hasta el punto de violar la esencia de los derechos individuales y sociales, ya que el término «necesariamente» debería expresar el sentido de

la medida y la moderación, que se considera esencial, apropiado y conveniente para una sociedad democrática que respeta y protege el valor de los seres humanos, así como los principios de equidad, trabajo decente y autonomía colectiva.

- 810.** Además, no se han obtenido resultados económicos cuantificables ni existe relación razonable alguna entre el alcance, la intensidad y la duración de dichas restricciones en el sector privado, las cuales se adoptaron y aplicaron en detrimento de la autonomía colectiva, los convenios colectivos, los derechos de los trabajadores y el objetivo perseguido, que consiste principalmente en garantizar la disciplina fiscal necesaria para hacer frente a la deuda soberana y el problema del déficit presupuestario del país, la aplicación del programa de estabilidad y el restablecimiento de la confianza de los socios europeos y de los mercados financieros mundiales en Grecia. La política injustificada de austeridad desigual a expensas de los trabajadores, que pretende mantener bajos los costos salariales, socava todo el proceso de libre negociación colectiva y los mínimos que figuran en el CCGN. Aun cuando en el futuro el Gobierno tomara medidas en favor de los grupos socialmente vulnerables, esas medidas no bastarían para paliar y reparar los daños irreversibles ocasionados en los intereses profesionales y económicos de los trabajadores ni siquiera invirtiendo radicalmente las condiciones de trabajo y los niveles salariales mínimos.
- 811.** Por otra parte, habida cuenta de que la política económica y de ingresos se define cada año, la reducción o el reajuste no periódico de las disposiciones en materia de empleo, y en particular los salarios, se traduce no sólo en una merma real de los propios salarios, sino también en la «congelación» de los salarios de los trabajadores y en el consiguiente recorte permanente de sus ingresos reales. Concretamente, según los datos del Instituto Laboral de la GSEE, la congelación de los salarios mermará el poder adquisitivo de las categorías de ingresos más bajas hasta los niveles registrados en 1984. Una de las consecuencias más graves es la negación de la importancia de los salarios para la subsistencia, a la que se suman las graves repercusiones en la economía de un país que depende de la demanda interna: la capacidad de consumo de la población.
- 812.** La organización querellante también señala que el nivel salarial en Grecia no constituye una desventaja competitiva, sino más bien una ventaja para las empresas que ejercen sus actividades en el país, hecho que reconocieron las tres organizaciones de empleadores griegos más representativas, cuyos dirigentes declararon recientemente que los salarios en Grecia no eran elevados. De hecho está extendida la opinión de que, sobre la base del CCGN, el sistema nacional de negociación colectiva es equilibrado y asegura una competencia sana entre empresas, ya que no permite obtener ventajas competitivas compitiendo para reducir *ad infinitum* los costos salariales.
- 813.** El objetivo de la autonomía colectiva y de la libertad sindical es preservar y promover los intereses económicos y profesionales de los trabajadores. La consecución de este objetivo se ve considerablemente obstaculizada por la intervención del Estado, ya que no se respetan ni se acatan los convenios colectivos, y está prohibido o no se pueden celebrar convenios colectivos, o bien su función es limitada, por lo que la intención de los trabajadores de afiliarse a sindicatos se ve gravemente comprometida a medida que se debilita el poder de negociación de estos últimos.
- 814.** Por último, la GSEE sostiene que esas leyes han contribuido a infringir otras normas internacionales del trabajo ratificadas. Estas medidas no fueron objeto de diálogo social, sino que más bien se presentaron al Parlamento griego para su adopción por medio de un procedimiento de urgencia. Únicamente la ley núm. 3846/2010 sobre garantías contra la inseguridad laboral siguió un proceso de diálogo social, que concluyó en marzo de 2010, pero ni se generó información ni se celebraron consultas, a pesar de que el país ya sufría presiones como consecuencia de la crisis económica. Conviene señalar que la fuerte

presión ejercida por las organizaciones de empleadores durante este proceso concreto de diálogo social llevó a la introducción de cambios considerables y sustanciales en su favor, por ejemplo respecto de las relaciones de trabajo flexibles, lo que hizo que, pese a los esfuerzos por mejorar el marco institucional, esta ley no permitiera alcanzar su objetivo inicial: luchar contra la inseguridad laboral.

- 815.** La ley núm. 3863/2010 constituye una continuación de los compromisos contraídos por el Gobierno y convenidos en los memorandos, en virtud de los cuales no había cabida para introducir mejoras en un marco en el que las consultas eran prácticamente inexistentes. El Gobierno no cumplió su obligación de entablar un diálogo social adecuado. En lugar de ello, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social informó a los interlocutores sociales de que en un plazo de tiempo muy corto o bien tendrían que tomar decisiones unánimes sobre los asuntos en cuestión o bien se adoptarían de inmediato las medidas (que incidían sustancialmente en los derechos de los trabajadores) tal y como figuraban inicialmente en el proyecto de ley.
- 816.** La GSEE alega además que los empleadores demoraron indebidamente la suscripción del convenio nacional (15 de julio de 2010) hasta la adopción de la ley núm. 3863/2010 para poder beneficiarse de las disposiciones que preveían mayor margen de maniobra para proceder a despidos colectivos, una reducción de la indemnización por terminación de servicios y de las tasas de remuneración correspondientes a las horas extraordinarias, una reducción de los salarios de los trabajadores jóvenes, etc., mientras que el sindicato hubiera deseado poder negociar las disposiciones importantes para proteger a los trabajadores durante la crisis económica.
- 817.** La organización querellante concluye que el Gobierno no se esforzó por entablar un diálogo social verdadero y sustancial que promoviera soluciones y propuestas alternativas y más aceptables, como habían pedido en repetidas ocasiones la GSEE y otras organizaciones de interlocutores sociales en relación, entre otras cosas, con la dimensión social y la eficacia a largo plazo de las medidas encaminadas a salir de la crisis financiera. La presión que entraña la imposición de esta ley no debe en modo alguno anular o disminuir la necesidad de potenciar al máximo la cohesión social y la comprensión mutua. Por el contrario, la urgencia, el alcance y las repercusiones de las medidas acentuaban la necesidad de esforzarse por lograr la máxima legitimación del poder legislativo y subrayar la importancia de entablar un diálogo social sustancial.
- 818.** La GSEE considera que el Gobierno ha rebasado lo que pueden considerarse los límites aceptables en circunstancias apremiantes, ya que estas disposiciones: no se han impuesto por un período de tiempo limitado y definido explícitamente; ni son proporcionales ni adecuados; se han adoptado sin tener suficientemente en cuenta alternativas más adecuadas y ponderadas; no existe ninguna relación de causalidad destacable entre el ámbito de aplicación, el rigor y la duración de las restricciones impuestas, y el objetivo perseguido; y no van acompañadas de garantías adecuadas y concretas para proteger el nivel de vida de los trabajadores y fortalecer la capacidad de los grupos vulnerables de la población para hacer frente a la repercusión directa combinada de las medidas de austeridad económica y los efectos múltiples, secundarios y colaterales de la crisis económica.
- 819.** En su comunicación de fecha 2 de diciembre de 2010, la GSEE presenta una carta del Presidente del Consejo Económico y Social de Grecia destinada al Primer Ministro, que según la confederación refuerza sus argumentos sobre los efectos de la desestabilización y la consiguiente abolición de la negociación colectiva y el sistema de convenios colectivos. En esa carta se pide al Primer Ministro que examine nuevamente los cambios introducidos y entable un diálogo estructurado centrado en esas cuestiones esenciales antes de que se tomen medidas legislativas.

- 820.** En su comunicación de fecha 9 de marzo de 2011, la ADEDY, la GENOP-DEI-KIE y la OIYE se adhieren a la queja antes mencionada al observar que representan a los sectores tanto privado como público, los cuales se han visto afectados por las medidas legislativas consideradas. En particular, las organizaciones querellantes destacan que una ley que permite excepciones al imperativo de que los convenios colectivos de más alto nivel deben establecer los niveles mínimos, es decir, que los convenios de nivel más bajo únicamente se distinguen de los anteriores por ser favorables a los trabajadores, infringe necesariamente la obligación dimanante de los convenios internacionales de promover y fomentar la negociación colectiva en todos los niveles.
- 821.** A este respecto, las organizaciones querellantes señalan que la ley núm. 3845 de 6 de mayo de 2010 permite que los pactos territoriales locales prevean excepciones, inclusive menos favorables a los trabajadores, a los convenios interprofesionales nacionales. Del mismo modo, los convenios de empresa pueden derogar convenios sectoriales o por rama. El objetivo de esta ley es claramente manifiesto y revelador: instaurar un sistema de libre mercado en condiciones de desarrollo y competencia. Además, en el marco de estas violaciones evidentes de los Convenios núms. 87, 98 y 154 se ha hecho caso omiso de los importantes principios establecidos en relación con las excepciones, que deben ser limitadas en el tiempo, ofrecer garantías adecuadas para los más vulnerables y ser fruto de consultas entabladas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para llegar a un acuerdo. La ley núm. 3845/2010 fue aprobada sin concertación previa con los sindicatos.
- 822.** Las organizaciones querellantes también expresan su profunda preocupación por el hecho de que la ley núm. 3899/2010 permita entablar negociaciones con el sindicato de rama cuando no exista ningún sindicato de empresa. Habida cuenta de que cualquiera de las partes puede someter el caso a arbitraje, a las organizaciones querellantes les preocupa el hecho de que una organización de rama se encuentre en tal situación que el arbitraje obligatorio fuerce a los trabajadores de una empresa a respetar un acuerdo que nadie ha aceptado.
- 823.** En relación con la ley núm. 3871 de 17 de agosto de 2010, las organizaciones querellantes confirman que, en efecto, prevé una congelación de los salarios, ya que anula todo laudo arbitral que disponga un incremento salarial para 2010 y el primer semestre de 2011. Asimismo, anula toda disposición de los convenios colectivos que prevea un incremento salarial superior al estipulado en el CCGN, el cual se limita a la inflación europea. Según las organizaciones querellantes, esto se traduciría en un descenso de los salarios, ya que la inflación griega es superior a la europea. Estas restricciones, que inicialmente se referían a 2009, han provocado restricciones en la negociación colectiva durante más de tres años, plazo que supera ampliamente la duración limitada que señala el Comité de Libertad Sindical en esos casos.
- 824.** Por último, las organizaciones querellantes se refieren a la ley núm. 3863 de 15 de julio de 2010, que prevé la posibilidad de suscribir contratos especiales de aprendizaje para los trabajadores jóvenes de entre 15 y 18 años, lo cual priva a éstos de la protección de los convenios colectivos, y por ende constituye una violación de sus derechos sindicales.
- 825.** En su comunicación de 18 de noviembre de 2011, la GSEE facilita información adicional sobre las últimas disposiciones introducidas en la ley núm. 4024/2011, la cual, según alega la confederación, consolida aún más el desmantelamiento de un sistema de relaciones laborales sólido que estaba funcionando eficazmente para establecer condiciones laborales mínimas para todos los trabajadores mediante convenios colectivos concluidos mediante negociaciones libres en el sector privado y en el sector público en sentido estricto y en el sentido amplio. Estas medidas nuevas incluyen, entre otras, disposiciones en virtud de las cuales se suprime el principio fundamental de protección que entraña la aplicación del

principio de primacía de las cláusulas más favorables, así como la prevalencia de los convenios de empresa menos favorables sobre las condiciones laborales y de remuneración uniformes establecidas en los convenios sectoriales vinculantes. Además, la nueva legislación pone fin a la extensión del ámbito de aplicación de los convenios colectivos sectoriales e introduce la intervención legislativa — además de la reducción drástica y unilateral de los salarios y sueldos — con el fin de derogar completamente los convenios colectivos laborales vigentes y aplicar un baremo de salarios uniforme en las empresas de servicios públicos en el sector público más general, cuando los convenios colectivos son universalmente aplicables y ya se ha prohibido explícitamente por ley la negociación colectiva para establecer aumentos salariales. Otro aspecto muy controvertido de esta nueva ley es la imposición del denominado proceso de «reserva laboral», que permite encubrir los despidos colectivos de miles de trabajadores en el sector público y en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio.

826. Otras disposiciones de la ley núm. 4024/2011 chocan abiertamente con la estructura y el funcionamiento de los sindicatos, y vulnera el derecho de los trabajadores a estar representados colectivamente ante sus empleadores por personas elegidas libre y democráticamente. Esta ley fundamentalmente antisindical hace extensivo el derecho de negociación y conclusión de convenios de empresa a «asociaciones de personas» no elegidas y de contornos difusos, y socaba gravemente el principio de representación colectiva. En este contexto, los empleadores quedan exentos del cumplimiento de toda obligación para con las organizaciones sindicales, al tiempo que los representantes de las «asociaciones de personas» carecen de todo mandato permanente de representación de los trabajadores frente a los empleadores en relación con los temas laborales colectivos, ni gozan de la protección ni los derechos sindicales que se confieren a los representantes de los trabajadores legalmente electos. Con el pretexto de facilitar a las pequeñas y medianas empresas la aplicación del sistema de ordenación del tiempo de trabajo (períodos de trabajo mayores y menores sin los consiguientes incremento o reducción salarial en esos períodos), el Estado permite que una «asociación de personas» esté formada por el 25 por ciento del personal (en las empresas con más de 20 trabajadores) o por el 15 por ciento del personal (en las empresas con menos de 20 trabajadores). Todo acuerdo entre el empleador y dicha «asociación de personas» — que podría estar formada por una sola persona en las empresas con diez trabajadores — es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores. Al mismo tiempo, esta disposición suprime la obligación del empleador de observar la jerarquía de consultas y dirigirse primeramente al sindicato más representativo de la empresa o, de no haber un sindicato de empresa, al sindicato sectorial que representa a los trabajadores afiliados, con el fin de acordar un sistema de ordenación del tiempo de trabajo. A la organización querellante le preocupa en particular que estas últimas medidas hayan reemplazado el artículo 13 de la ley núm. 3899/2010 sobre los convenios colectivos especiales de empresa, cuya disposición se negoció con los interlocutores sociales en cumplimiento de las condiciones del memorándum.

827. Al conceder a estas formaciones espurias de representación virtual el derecho sindical esencial de concluir convenios colectivos, que en virtud de la Constitución de Grecia y la legislación nacional se reconoce exclusivamente como derecho y responsabilidad de los sindicatos, el Gobierno griego viola las garantías fundamentales del derecho de sindicación y de negociación colectiva consagrado en los Convenios de la OIT núms. 87, 98 y 135, merma considerablemente la función y el poder de negociación de los sindicatos, y fomenta su marginación. El peligro inminente reside en que se creen en las empresas asociaciones de personas y sindicatos «amarillos» influenciados/controlados directamente por el empleador, con el fin de facilitar la aplicación de decisiones de la dirección contrarias a los derechos de los trabajadores y, en particular, permitir la aplicación generalizada de convenios colectivos de empresa, los cuales reducirán el nivel de protección de los trabajadores e introducirán remuneraciones y condiciones de trabajo desiguales.

- 828.** La GSEE afirma que ya existen pruebas de que algunas grandes empresas — afiliadas a organizaciones de empleadores sectoriales — que carecen de sindicato porque los trabajadores eran miembros de sindicatos sectoriales pertinentes (a saber, hoteles, supermercados, empresas de seguridad, etc.) se ampararán directamente en esas disposiciones para reducir los salarios concluyendo convenios «colectivos» con las asociaciones «amarillas» de personas de las empresas, creadas tan sólo con ese fin.
- 829.** Por otra parte, se amenazó en repetidas ocasiones con suprimir directamente el CCGN como medio de presión para preparar el terreno con el fin de imponer nuevas medidas unilaterales que «manipularan» la normativa salarial en el sector privado. De hecho, se impusieron conjuntamente las siguientes medidas nuevas adicionales en virtud de lo dispuesto en el artículo 37 de la ley núm. 4024/2011:
- se limitó fuertemente la duración del efecto vinculante de la extensión del ámbito de los convenios colectivos, al tiempo que se suspendió el procedimiento de extensión respecto a los convenios colectivos sectoriales y profesionales, y se impuso por un período de tiempo indefinido, a saber, «durante el período de aplicación del plan de estrategia fiscal a mediano plazo», y
 - se suspendió indefinidamente, a saber, «durante el período de aplicación del plan de estrategia fiscal a mediano plazo», el principio fundamental de protección que supone la aplicación del «principio de la primacía de las cláusulas más favorables», que garantizaba la primacía de esos términos en los convenios colectivos, más favorables para los trabajadores, con el objetivo último de suprimirlo como habían solicitado los acreedores de Grecia.
- 830.** Puesto que, de ahora en adelante, los convenios colectivos sectoriales y por oficio serán vinculantes únicamente para las partes empleadora y trabajadora firmantes y sus respectivos miembros, sin que se tenga la posibilidad institucional de ampliar el alcance de un convenio colectivo y de declararlo universalmente vinculante, los empleadores tendrán la libertad de desafiliarse de sus organizaciones sectoriales y dejar así de estar obligados por el convenio colectivo sectorial. Ello genera inevitablemente condiciones propicias a la competencia desleal entre las empresas, así como entre trabajadores sindicados y no sindicados. Además, crea una situación en la que no hay incentivo alguno para que las empresas participen en organizaciones de empleadores con miras a influir en el resultado de las negociaciones colectivas relativas a la regulación de los costos laborales en un sector o en una ocupación determinados. Al suspender la extensión por un período indefinido, el Estado abandona a muchas categorías de asalariados a merced de las negociaciones individuales con los empleadores.
- 831.** Habida cuenta de que la institución de la extensión existe en la mayoría de los países de la Unión Europea, estos acontecimientos parecieran apuntar a que tal vez esté en curso un «experimento» singular para desmontar el sistema de relaciones profesionales y las instituciones que lo respaldan. Aunque no se ha prohibido oficialmente la conclusión de convenios colectivos, en la práctica los empleadores disponen ahora de muchas opciones legítimas mediante las cuales pueden evitar el carácter vinculante de los convenios colectivos y, según su criterio, imponer condiciones de trabajo menos favorables a sus trabajadores. Por otra parte, el principio de la primacía de las cláusulas más favorables había creado hasta ahora una «pirámide» de disposiciones reglamentarias a nivel sectorial que, al asegurar una competencia sana en torno al costo laboral mínimo en un sector, permitía a las empresas que examinaban su capacidad determinar mejores condiciones salariales y laborales para sus trabajadores. Por esa razón, los salarios determinados por convenios colectivos de empresa progresivamente habían brindado la base para los salarios que figuran en los convenios colectivos sectoriales pertinentes y generalmente eran superiores al salario sectorial, que a su vez solía ser superior a los salarios mínimos

establecidos en el convenio nacional. La abolición de este principio tan solo puede provocar una reducción abrupta de los salarios al nivel del salario mínimo establecido en el convenio nacional, con reducciones que superarán el 30 por ciento.

- 832.** Las nuevas disposiciones no sólo socavan la libre negociación colectiva y los convenios colectivos, que constituyen uno de los principales pilares de la democracia, sino que además reducirán en gran medida los salarios en el sector privado e intensificarán la recesión sin favorecer de forma alguna la competitividad de la economía. A raíz del debilitamiento decisivo tanto los convenios colectivos sectoriales como de la libre, democrática y efectiva representación sindical de los trabajadores, y la simultánea deficiencia de los mecanismos de inspección laboral, de ahora en adelante los empleadores regularán unilateralmente las condiciones salariales y laborales, bajo amenaza de despido. La adopción de estas nuevas medidas fue inapropiada y proclamada en gran medida como una condición «sine qua non» para el desembolso del sexto pago del préstamo a Grecia. El diálogo social oportuno previa adopción de toda medida sigue siendo deficiente. Inevitablemente se ha degradado el diálogo social, puesto que la troika dictó las decisiones pasadas, comprometiendo así al Gobierno.
- 833.** Además, en este contexto, un conjunto de disposiciones reglamentarias concede a los empleadores igualdad para ejercer el derecho a solicitar de forma unilateral un proceso de arbitraje vinculante, al tiempo que: i) se elimina la obligación de asistir de buena fe a la etapa previa de mediación, mediante la supresión de la obligación de aceptar las propuestas del mediador antes de recurrir al arbitraje; ii) se restringe significativamente el ámbito de competencia del arbitraje a la facultad de decidir únicamente en casos relativos a la fijación del sueldo básico y de la remuneración diaria, y iii) se mantiene la prohibición absoluta para los sindicatos de iniciar una huelga durante el arbitraje, incluso cuando los empleadores hayan recurrido unilateralmente al arbitraje.
- 834.** Estas medidas, que van mucho más allá del alcance de las recomendaciones que el Comité de Libertad Sindical formuló respecto del caso núm. 2261, debilitan considerablemente a los sindicatos y propician que se corra el riesgo de una eventual eliminación definitiva de los derechos que los trabajadores han adquirido mediante convenios colectivos respecto de toda una variedad de cuestiones esenciales, como la seguridad y la salud, la ordenación del tiempo de trabajo, los estatutos del personal, la licencia parental, la eliminación de la discriminación en el trabajo por motivo de género, la licencia de estudios, o las disposiciones reglamentarias sobre las contribuciones sindicales, así como cuestiones relativas al procedimiento y las condiciones de la negociación colectiva, la mediación y el arbitraje.
- 835.** A la luz de lo que antecede, y habida cuenta de que la oferta de empleo, más allá del aspecto costo salarial, está vinculada íntegramente con las condiciones de trabajo, el contenido y la configuración del laudo arbitral no pueden diferir de los generales, consagrados en la Constitución, aplicables a las negociaciones colectivas celebradas después de la conclusión de un convenio colectivo.
- 836.** La injerencia adicional obstruye el trabajo y la competencia del árbitro independiente, al restringir además el ámbito de sus laudos sobre conflictos relativos a las condiciones del sueldo básico y, en particular, al prohibir a los árbitros — con efecto retroactivo desde principios de 2010 — que concedan aumentos salariales para 2010 y el primer semestre de 2011. En lo referente al período del 1.º de julio de 2011 al 31 de diciembre de 2012, el ámbito de los laudos arbitrales únicamente permite aumentos que se limiten a la tasa anual básica de inflación en Europa, y en la ley se estipula que, de no ser así, el laudo arbitral será inválido y carecerá de eficacia jurídica; la misma obligación se impone a los mediadores. Además, en la reforma del arbitraje laboral se prevé que el mandato del actual cuerpo de mediadores y árbitros de la Organización para la Mediación y el Arbitraje

(OMED) expire *ipso iure* el día 30 de marzo de 2011, en cuya fecha todos serán sustituidos, independientemente de los casos pendientes bajo su responsabilidad.

- 837.** La Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE) también se refiere a las medidas que afectan a todo tipo de remuneración y prestaciones para todos los trabajadores en las empresas de servicios públicos, independientemente del tipo de contrato (indefinido o de duración determinada), a la perpetuación de la congelación general de los salarios y a la prohibición explícita, también en 2011, de ejercer el derecho a la libre negociación colectiva, impuesta a los sindicatos activos en las empresas — lo que constituye una violación de los convenios colectivos — para concluir convenios colectivos en los que se estipulen aumentos salariales, puesto que ahora están establecidos conforme a las reducciones arriba mencionadas, impuestas por ley. Además, mediante la ley núm. 4024/2011 (artículo 31) se ha impuesto la supresión general de los convenios colectivos en los que se establecieron las condiciones salariales y laborales en todas las empresas del sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio y se ha establecido un límite salarial, además de los recortes salariales anteriores. De ahora en adelante, la remuneración de los trabajadores de esas empresas se ajustará al régimen de remuneraciones del sector público, sin tener en cuenta las estructuras de remuneraciones existentes que son completamente diferentes y habían sido adecuadamente definidas por la rama de actividad y/o el nivel de producción de cada empresa, el perfil profesional y/o educativo de cada trabajador, y otras condiciones específicas del trabajo (por ejemplo, el trabajo peligroso o insalubre). Además, estas medidas prevén la abolición de todos los convenios colectivos en vigor hasta el momento, la obligación de emprender negociaciones colectivas cuyo contenido está predefinido por la legislación, y la de concluir el proceso de negociación colectiva al término de un mes (de lo contrario, las condiciones de trabajo se determinarán exclusivamente conforme a la ley) impuesta a los trabajadores en determinadas empresas de servicios públicos. Los ejemplos clásicos incluyen la ley núm. 3891/2010 (artículos 16-18) aplicable a la organización de ferrocarriles helenos, y la ley núm. 3920/2011 (artículos 8-12) aplicable a los transportes urbanos de Atenas. Pese a este proceso, impuesto por la fuerza a los trabajadores concernidos, estas empresas también están sujetas a la disposición obligatoria del artículo 31 de la ley núm. 4024/2011.
- 838.** Además de las disposiciones pertinentes de 2010, se ha dispuesto que todos los jóvenes trabajadores de esta categoría tan solo recibirán el 80 por ciento del salario mínimo. Estos contratos de «aprendizaje» pueden tener una injerencia de hasta 24 meses, pese al compromiso inicial del Gobierno de que no debían exceder de un año, lo cual socava todavía más la adecuada protección de esta categoría de trabajadores vulnerables.
- 839.** Se ha facilitado aún más el despido de trabajadores sin indemnización por despido, y se prevé el «reciclaje» de los trabajadores temporales, mediante un aumento significativo del período de prueba en el sector privado, que ha pasado de dos a doce meses. Los trabajadores son despedidos automáticamente, sin previo aviso y sin indemnización de despido (párrafo 5, a), del artículo 18 de la ley núm. 3899/2010) en caso de que el empleador considere, sin tener que demostrarlo, que el trabajador no satisface las exigencias de sus supervisores.
- 840.** Al respecto, la GSEE se refiere a la derogación de las cláusulas de protección contenidas en los convenios colectivos, por las que se protegía a los trabajadores de despidos mediante contratos de duración determinada diseñados de tal manera que vencieran en la fecha de jubilación del trabajador. La derogación de estas cláusulas, en las que se estipulaba que dichos contratos de trabajo únicamente podían darse por terminados mediante una justificación válida, allana el camino para los despidos improcedentes en determinadas categorías de empresas (principalmente en los bancos y las empresas de servicios públicos, artículo 40 de la ley núm. 3896/2011).

841. Se han introducido nuevas medidas fiscales estrictas que inciden en el empleo y la remuneración de los trabajadores en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio (Gobierno central, municipalidades, empresas públicas, gobiernos locales, organismos estatales y otras instituciones públicas), con inclusión de:

- a) una reducción unilateral adicional de los sueldos y salarios mediante el establecimiento de una contribución solidaria especial del 2 por ciento del salario ordinario, encaminada a combatir el desempleo;
- b) una nueva congelación de los salarios de los trabajadores en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio — independientemente de los importantes recortes salariales anteriores —, en esta ocasión, mediante la congelación temporal de las primas por desarrollo profesional (modificación de la escala de remuneración), y
- c) la imposición de un nuevo plan de «reserva laboral» en virtud del cual el personal «excedentario» en las empresas públicas y los organismos estatales será transferido a una reserva laboral, tras haber sido sometido a un proceso de reevaluación para la colocación laboral en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio, y recibirá una remuneración media del 60 por ciento de su salario base durante un año (artículos 37-38 de la ley núm. 3896/2010, y artículos 33-34 de la ley núm. 4024/2011).

842. Estas medidas, incluidas las medidas más drásticas relacionadas con los costos fiscales e impositivos, se han adoptado sin que se fortaleciera efectivamente los mecanismos de inspección laboral, pese a las necesidades acuciantes en ese sentido. Hasta la fecha, no sólo los sindicatos en general sino también los sindicatos que representan a los inspectores del trabajo se han quejado enérgicamente de la escasez de personal suficiente en la inspección del trabajo y subrayan la formación deficiente respecto de múltiples leyes nuevas, lo que dificulta aún más sus labores.

843. La versión revisada de ambos memorandos articula los compromisos contraídos por el Gobierno griego e ilustran la fuerte presión que ejercen los acreedores de ese país para que se promuevan y apliquen con celeridad reformas estructurales en el mercado de trabajo mediante el debilitamiento del papel institucional de los sindicatos y de su herramienta fundamental, a saber, el derecho a suscribir convenios colectivos vinculantes que establezcan unas condiciones mínimas de protección del trabajo (descritas como «obstáculos al mercado de trabajo»), como el CCGN y los convenios colectivos sectoriales nacionales. La intención de reforzar las prerrogativas de gestión y promover plenamente la flexibilidad del mercado de trabajo con el objetivo principal de reducir los costos laborales e impulsar la flexibilidad salarial en las empresas tiene la misma notoriedad.

844. La GSEE recuerda los siguientes compromisos del Gobierno:

Se procederá a adoptar nuevas medidas para reformar la negociación colectiva, incluida la eliminación de la extensión automática de los convenios sectoriales a quienes no estén representados en las negociaciones...

- a) en el Memorando de entendimiento actualizado sobre condiciones económicas específicas, de 6 de agosto de 2010, se señala que:

... al término del tercer trimestre de 2010, y con miras a fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, «Tras un proceso de diálogo con los interlocutores sociales, el Gobierno adopta y aplica una legislación para reformar el sistema de negociación salarial en el sector privado, la cual debería prever una reducción en la remuneración de las horas extraordinarias y una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.

El Gobierno garantiza que los convenios adoptados en las empresas priman sobre los convenios sectoriales, los cuales a su vez prevalecen sobre los convenios por oficio. El Gobierno elimina la disposición que permite al Ministerio de Trabajo extender todos los convenios sectoriales a quienes no estén representados en las negociaciones.

El Gobierno modifica la legislación sobre protección del empleo para prorrogar el período de prueba hasta un año para los nuevos trabajos, así como para facilitar la utilización de los contratos temporales y del trabajo a tiempo parcial...».

- b) en el Memorando actualizado de políticas económicas y financieras, de febrero de 2011, se indica que:
 - i) Se están llevando a cabo reformas en el mercado de trabajo. En diciembre se promulgó la legislación sobre arbitraje y la negociación colectiva. Con respecto a la negociación colectiva, para estimular una mayor flexibilidad salarial el Gobierno permitió suscribir convenios colectivos especiales en las empresas. Esos convenios estaban sujetos a algunas condiciones, como la evaluación no vinculante por la inspección del trabajo (que reunía a representantes del Gobierno, los interlocutores sociales y las autoridades locales), y a la conformidad de los sindicatos sectoriales en empresas pequeñas. El Gobierno supervisará de cerca la aplicación de esta reforma y hará hincapié en el derecho de los interlocutores sociales a utilizar convenios especiales de empresa, además de reafirmar el carácter no vinculante de las evaluaciones de la inspección del trabajo. El Gobierno está dispuesto a modificar la legislación a finales de julio si se demostrase que ello resulta necesario en aras de una mayor flexibilidad salarial en las empresas.
- c) en el Memorando de Entendimiento actualizado sobre condiciones especiales de política económica, de 11 de febrero de 2011, se señala que:
 - i) El Gobierno reforma la legislación relativa a los contratos de duración determinada y a la ordenación del tiempo de trabajo. Asimismo, simplifica el procedimiento para constituir sindicatos en las empresas.
 - ii) Al término del tercer trimestre de 2011, y con miras a promover la reforma estructural del mercado de trabajo, el Gobierno impulsará, supervisará y evaluará la aplicación de los nuevos convenios colectivos especiales de empresa. Asegura asimismo que no existe ningún obstáculo formal o efectivo a dichos convenios y que éstos contribuyen a armonizar la evolución salarial con el aumento de la productividad en las empresas, y de ese modo a promover la competitividad además de crear y preservar los puestos de trabajo. El Gobierno presenta un informe sobre su evaluación. Toda modificación que se considere necesario introducir en la legislación sobre la negociación colectiva sectorial se adoptará antes del final de julio de 2011.

845. Este contexto queda reflejado de modo característico en el preámbulo del CCGN, donde las partes signatarias — los interlocutores sociales nacionales — manifiestan lo siguiente:

Las negociaciones colectivas para la adopción del actual convenio colectivo general nacional se celebraron en circunstancias irregulares como consecuencia de la desestabilización fiscal, que abocó al país a activar el mecanismo de ayuda financiera del FMI/CE/BCE y a aplicar las medidas incluidas en el memorando pertinente y la ley núm. 3845/2010.

Los efectos de la crisis hacen que sea imperativo proteger las organizaciones de trabajadores y de empleadores frente al tradicional papel intervencionista del Estado, y fortalecer la función que desempeñan dichas organizaciones en la formulación de las decisiones y las políticas sociales y económicas.

Nuestras organizaciones consideran que el convenio colectivo general nacional es el instrumento más decisivo para reglamentar y formular políticas con una perspectiva de medio/largo plazo en relación con las cuestiones más apremiantes, como son salir de la depresión, combatir la creciente tasa de desempleo, crear condiciones que favorezcan el crecimiento y preservar la cohesión social.

En estas circunstancias decisivas para el país, las partes signatarias del CCGN consideran que es necesario ayudar a incrementar los ingresos disponibles de los trabajadores, particularmente los de los trabajadores menos remunerados, sin dejar de lado las necesidades de las empresas, para preservar la protección social, así como impulsar la economía privada, cuya falta de liquidez conduce a su declive y provoca el gran crecimiento del desempleo.

- 846.** En este sentido, la GSEE desea poner de relieve que la presión ejercida por los empleadores y por sus organizaciones durante las negociaciones colectivas celebradas en 2010, para fijar salarios inferiores a los salarios mínimos que a la sazón eran obligatorios — aunque ya sean bajos — establecidos por los correspondientes convenios, se ha intensificado de forma manifiesta tras la entrada en vigor del párrafo 7 del artículo 2 de la ley núm. 3845/2010.
- 847.** En relación con la OMED, la GSEE señala que por el artículo 14 de la ley núm. 3899/2010 se suprime la obligación impuesta a cada una de las partes de aceptar la propuesta del mediador antes de ejercer su derecho a recurrir unilateralmente al arbitraje, al tiempo que se limita el ámbito de los laudos arbitrales en lo relativo a la fijación del salario básico. En el artículo 16 de la ley núm. 3899/2010 se dispone la interrupción del mandato del actual conjunto de mediadores y árbitros a comienzos de 2011, a pesar de los casos de conflictos colectivos pendientes de solución en aras a la conclusión de convenios colectivos.
- 848.** Además, la GSEE expresa su profundo desacuerdo ante la reiteración explícita del compromiso del Gobierno de suprimir la práctica de prorrogar los convenios colectivos sectoriales declarados de carácter vinculante, que vencían a principios de 2010, por tener repercusiones negativas sobre las continuas negociaciones colectivas que se celebran para la conclusión de decenas de convenios colectivos — particularmente convenios sectoriales —, los cuales abarcan y protegen a miles de trabajadores. La mayoría de las negociaciones colectivas, que sufrieron grandes dificultades y aplazamientos, tuvo como resultado la conclusión al final de 2010 y a comienzos de 2011 de convenios colectivos que abarcaban el año 2010, si bien muchas de ellas siguen pendientes. Ejemplos de estos casos son la negociación colectiva del convenio colectivo sectorial nacional de 2010 para fijar las condiciones de salario y trabajo del sector bancario, aún pendiente; las negociaciones de los trabajadores del sector del turismo, concluidas en agosto de 2010; las negociaciones de los trabajadores del sector del metal, terminadas en octubre de 2010; las negociaciones de los trabajadores de la industria de los productos del petróleo, las refinerías y el gas licuado, llevadas a cabo en diciembre de 2010; las negociaciones de los trabajadores del sector del comercio, celebradas en abril de 2011, y las negociaciones de los representantes de los visitantes médicos, concluidas en junio de 2011.
- 849.** Asimismo, de acuerdo con los datos de la OMED, sigue habiendo diez casos para 2010 y otros 17 para 2011 pendientes en la etapa de mediación, así como otros diez pendientes en la etapa de arbitraje para 2011.
- 850.** Como se mencionó anteriormente, una cuestión primordial que explica los retrasos en el proceso de negociación colectiva y en la conclusión de los convenios colectivos es la duración del carácter vinculante de dichos convenios. De conformidad con la legislación en vigor, las cláusulas de un convenio colectivo tienen efecto inmediato y vinculante y siguen siendo válidas durante un plazo de seis meses posterior a la expiración o denuncia del convenio colectivo. Al término de este plazo, las condiciones de trabajo existentes (incluidas en los convenios colectivos) siguen aplicándose como condiciones del contrato individual de trabajo hasta su terminación o modificación. En consecuencia, es evidente que la posición negociadora de los empleadores resulta excesivamente reforzada por la tardanza en concluir las negociaciones colectivas y suscribir los convenios colectivos, puesto que tras la expiración del plazo de seis meses aquellos no solamente pueden ejercer considerable presión para entablar una negociación desde cero, sino que también pueden

conseguir legítimamente unas condiciones salariales y de trabajo distintas y no uniformes para los nuevos trabajadores que contraten.

851. También debería señalarse que en el caso de la negociación colectiva para suscribir convenios colectivos en el sector marítimo, dentro del contexto del impacto combinado de las medidas de austeridad y la iniciativa para reducir o congelar los salarios, la perturbación y la dilación subsiguientes al proceso de negociación colectiva fueron excesivamente significativas, lo que dio lugar a un refuerzo desmesurado a los empleadores (armadores) y dejó a la Federación Panhelénica de Marineros (PNO) sin otra opción que organizar acciones de huelga. Las acciones colectivas legítimas y plenamente justificadas de la PNO fueron reprimidas inmediatamente por el Gobierno griego, que dictó un decreto de movilización civil con validez hasta nueva comunicación (es decir, por un período indeterminado) aplicable a las tripulaciones empleadas en los buques de pasaje de cabotaje: de hecho, una prohibición total del derecho de huelga. Ante esta práctica ilegal, la PNO y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) han presentado una queja al Comité de Libertad Sindical que ha contado con el pleno apoyo de la GSEE (Caso núm. 2838).
852. El querellante alega que, en la tercera revisión del programa de ajuste de Grecia, la Comisión Europea criticó al Gobierno por no hacer lo suficiente para suprimir los convenios sectoriales y sustituirlos por acuerdos en las empresas. Esta insistencia de la Comisión Europea y del Fondo Monetario Internacional (FMI), entre otras instancias, para determinar mediante la ley el nivel de negociación colectiva en Grecia se opone directamente al principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio núm. 98, en el que la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y no imponerse en virtud de la legislación, por decisión de la autoridad administrativa o por jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo.
853. El alcance, el efecto y las implicaciones más amplias de la intervención del Estado en el sistema de negociación colectiva y en los convenios colectivos deberían valorarse conjuntamente con las importantes repercusiones que tiene la política económica aplicada en Grecia. Esa política exacerba los graves efectos de las deficiencias que ya existían en el mercado de trabajo griego antes de la crisis, como son la precariedad generalizada en el mercado de trabajo, el considerable volumen de trabajo no declarado y/o flexible y el aumento constante del desempleo, que debilitan a los trabajadores frente a la crisis y sus efectos.
854. Los principales pilares de la política económica aplicada en Grecia desde octubre de 2009, como consecuencia del inicio de la crisis de la deuda pública del país, se basan en las sucesivas rondas de medidas de austeridad y fiscales que han conllevado la erosión del nivel de vida de los trabajadores y los pensionistas griegos en los sectores público y privado. Por consiguiente, el efecto combinado de esas medidas amplifica las repercusiones negativas de las intervenciones legislativas en el mercado de trabajo y agrava aún más el debilitamiento de los trabajadores y los pensionistas. La drástica reducción de los ingresos de esas personas, combinada con la carga impositiva excesiva (directa e indirecta), han provocado una caída brusca del poder adquisitivo, el consumo y el nivel de vida de los asalariados y los pensionistas, lo cual los hace particularmente vulnerables a las condiciones de desregulación del mercado de trabajo y a la recesión sin precedentes. Comprensiblemente, esas condiciones llevan a aceptar de forma involuntaria la reducción de los derechos laborales y/o unos puestos de trabajo excesivamente flexibles, como los trabajos rotativos de corta duración.
855. Mientras la economía griega discurre por el tercer año de recesión, el proceso de devaluación interna, que ya está muy avanzado, no ha alcanzado sus metas,

particularmente el regreso de Grecia a los mercados en 2012, a pesar de los dolorosos sacrificios de los trabajadores y los pensionistas. La profunda depresión ha causado grandes diferencias en los niveles de la renta per cápita en Grecia (que retrocedió a los niveles de 2000) respecto de la media de los 15 países más adelantados de la UE, en el poder adquisitivo del salario promedio (que cayó a los niveles de 2001-2002), en la tasa de desempleo (que regresó a los niveles del decenio de 1960) y en la demanda interna (que retrocedió a los niveles de 2003). Al mismo tiempo, en 2010-2011, la economía griega presentó una divergencia del 9 por ciento respecto de la media de los 15 países más adelantados de la UE. Las tasas de convergencia en 2009 se redujeron del 84,5 por ciento respecto de la media de los 15 países de la UE al 75,9 por ciento en 2011. Esto pone de manifiesto una regresión de una década en la convergencia real, concretamente un retroceso a los niveles de 2001.

- 856.** De hecho, el programa de ajuste ha atrapado a Grecia en un círculo vicioso en el que la austeridad genera recesión, seguida de más austeridad, nuevos impuestos y una mayor recesión que frena las perspectivas de crecimiento económico, anula la creación de empleo y pone a prueba la cohesión social. Esta terapia de choque contraproducente ha fracasado en el intento de encauzar las finanzas griegas por una vía sostenible o de estabilizar la eurozona; ha afectado negativamente a todos los indicadores de la economía, con un costo social y humano muy elevado.
- 857.** Asfixiada por la recesión, las cifras de la economía griega facilitadas por la Autoridad Helena de Estadística (ELSTAT) muestran que en el segundo trimestre de 2011 se redujo en un 7,3 por ciento, por encima de todas las proyecciones. El Instituto del Trabajo (INE) de la GSEE señala que el espectacular descenso (16,4 por ciento) de la demanda interna durante el período 2009-2011 ha conducido a una drástica reducción del PIB y a un explosivo incremento del desempleo. Además, la reducción acumulativa del PIB ascendió al 10,2 por ciento en el mismo período de tres años. Se trata del mayor descenso a largo plazo en la producción en la etapa posterior a la guerra.
- 858.** En el período 2010-2011, la reducción del consumo privado ha alcanzado el 11 por ciento. Previsiblemente, en 2012 el volumen de dicho consumo se seguirá contrayendo (de acuerdo con las previsiones de la Comisión Europea, se reducirá en un 2,2 por ciento), mientras que el consumo real retrocederá a niveles de 2004.
- 859.** La duplicación de la tasa de desempleo para el período 2009-2011, combinada con las reducciones en los salarios de los funcionarios públicos, ha ocasionado un descenso en los salarios reales del 11,5 por ciento en la economía global y del 9,2 por ciento en el sector privado para el período 2010-2011. Además, la combinación de la reducción de los ingresos y el aumento del desempleo ha llevado a la quiebra a una gran parte de las familias y los hogares trabajadores con obligaciones de deuda. La incapacidad de devolver los préstamos suscritos por muchas de esas familias ha acarreado la pérdida de sus derechos de propiedad.
- 860.** El INE/GSEE indica asimismo que la tasa de desempleo se ha duplicado en el período de tres años de 2009-2011, con un incremento del 95 por ciento en el número de desempleados entre marzo de 2008 y marzo de 2011. Está previsto que la tasa de desempleo del 17,6 por ciento de julio de 2011 pase a alcanzar el 18 por ciento a final del mismo año, con un desempleo real del 22-23 por ciento. El desempleo juvenil es del 43,2 por ciento, y uno de cada dos jóvenes está desempleado. La tasa de desempleo de las mujeres ha alcanzado un nivel históricamente alto (20,3 por ciento), en comparación con la de desempleo masculino (13,8 por ciento), y pone de manifiesto que la austeridad también ha hecho aumentar las disparidades salariales entre hombres y mujeres. Actualmente Grecia se está viendo arrastrada hacia los niveles del decenio de 1960. Por primera vez en

el período posterior a la guerra, el país se enfrenta a un colapso en el empleo: el número de desempleados supera el de la población económicamente activa.

861. Por otro lado, el fuerte aumento del desempleo provoca una sangría en los recursos vitales de los fondos de la seguridad social, de modo que su sostenibilidad en el futuro es incierta. Según las estimaciones del principal fondo de seguridad social griego, el Instituto de Seguro Social (IKA), los salarios de los trabajadores asegurados caerán un 6 por ciento. Este descenso ocasionará nuevas pérdidas en 2011 (700 millones de euros solamente para el IKA), y si se tiene en cuenta que habrá otro millón de trabajadores no asegurados y no declarados, los fondos de pensión sufrirán una pérdida adicional de 5 mil millones de euros.
862. Los anteriores datos indican que los trabajadores griegos han entrado en un largo período de degradación social y económica que, si se añade al descenso en su nivel de vida, afectará principalmente a los grupos de ingresos bajos y medianos y condenará a la marginación a los grupos sociales más vulnerables, en particular los desempleados de largo plazo y los pensionistas. Los datos económicos más recientes muestran un aumento en las tasas de pobreza y los niveles de desigualdad, ya que los niveles de renta del 5 por ciento de la población correspondientes a 2010 se sitúan por debajo del umbral de la pobreza de 2009, con lo que ese porcentaje se suma al 20 por ciento de la población griega que ya se consideraba pobre.
863. Por consiguiente, es a la luz de estos hechos que deberían evaluarse el alcance, el impacto y las implicaciones más amplias de la intervención del Estado en el sistema de negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo teniendo presentes la creciente precariedad en el mercado de trabajo y el aumento constante del desempleo. Hasta el momento, el descenso del nivel de vida de los trabajadores y la regresión económica y social en Grecia no permiten entrever ninguna perspectiva de recuperación ni mejora económicas. La economía griega ha entrado en un proceso de disminución de las inversiones y reducción de las estructuras productivas, de modo que su fuerza de trabajo está quedando desfasada.
864. Las medidas en vigor mencionadas anteriormente, destinadas a eliminar las normas mínimas de protección universales establecidas en el CCGN y en los convenios colectivos sectoriales nacionales, ponen claramente de manifiesto la injerencia del Estado en la autonomía colectiva, en las negociaciones colectivas libres y en el carácter vinculante y el contenido de los convenios colectivos (mediante la restricción drástica del contenido del laudo arbitral), así como en el conjunto de medidas de carácter permanente señaladas más arriba.
865. Además, el Estado interviene en el contenido de los convenios colectivos al contraer la obligación internacional de adoptar medidas de congelación salarial en el sector privado de la economía, una obligación sin una relación causal directa ni cuantificable con la resolución del problema fiscal del país. En consecuencia:
 - a) se sigue infringiendo la obligación del Gobierno griego de adoptar todas las medidas apropiadas y adecuadas para promover y proteger de forma eficaz el proceso de negociación colectiva libre y sus resultados, como queda de manifiesto en el contenido de los convenios colectivos y particularmente en los relativos a las condiciones de trabajo mínimas;
 - b) se infringe la obligación del Estado griego de adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas para asegurar el ejercicio libre del derecho de sindicación, porque las medidas impuestas:
 - afectan y perjudican gravemente la acción y la función sindicales de la GSEE, que primordialmente se concretan en la adopción del CCGN y la aplicación de sus disposiciones, las cuales establecen las condiciones mínimas universales de

protección de todos los trabajadores en el territorio griego, lo que además da lugar a la reducción del nivel de protección y a la erosión de los derechos laborales de los trabajadores que representa;

- afectan y perjudican gravemente la acción y la función sindicales más importantes de las federaciones sectoriales afiliadas a la GSEE, que primordialmente se concretan en la adopción de convenios colectivos sectoriales nacionales y el cumplimiento obligatorio de sus disposiciones, las cuales establecen las condiciones mínimas uniformes de protección de todos los trabajadores en el mismo sector, lo que además da lugar a la reducción del nivel de protección y a la erosión de los derechos laborales de los trabajadores representados por estas organizaciones;
 - influyen negativamente sobre la intención de los trabajadores de unirse y afiliarse a los sindicatos, mientras que el poder de negociación y la función de los sindicatos de proteger y promover los derechos de los trabajadores en materia de economía, trabajo y seguridad social se debilitan gravemente;
- c) se infringe en la práctica el principio fundamental de un ordenamiento jurídico nacional, europeo e internacional que establece los logros sociales, con restricciones permanentes y amplias impuestas sobre la autonomía colectiva y la libertad sindical, en particular por medio de la eliminación del principio fundamental de protección que supone la aplicación del principio de la primacía de las cláusulas más favorables.

Grecia se ha convertido ciertamente en un «laboratorio» para llevar a cabo experimentos sociales peligrosos que con toda probabilidad se trasladarán a otros países de Europa que sufren o sufrirán dificultades financieras y necesidades urgentes de crédito.

- 866.** El objetivo manifiesto inmediato que se señala explícitamente en los memorandos inicial y actualizado es la reducción de los salarios nominales en el sector privado de por lo menos el 20 por ciento hasta 2013, con miras a recuperar la competitividad de los productos griegos mediante una devaluación interna. La meta a largo plazo es desbaratar el sistema de fijación de salarios que existía antes de la crisis y conlleva la debilitación de los sindicatos y del apoyo institucional que reciben.
- 867.** Las nuevas medidas, inaceptables y perjudiciales, agravan el desmantelamiento de las instituciones y los derechos laborales. Permiten que los trabajadores estén representados por grupos compuestos por personas elegidas de forma no democrática que están sometidas a la influencia de los empleadores, y que esos grupos supriman el principio fundamental de protección que supone la aplicación del principio de la primacía de las cláusulas más favorables y establezcan la primacía de los convenios de empresa con unos términos menos favorables que los convenios colectivos sectoriales. Eliminan asimismo la práctica de ampliar el alcance de los convenios colectivos de trabajo y en virtud de la legislación intervienen — más allá de reducir drásticamente los sueldos y salarios — para suprimir plenamente los convenios colectivos de trabajo y aplicar una escala salarial uniforme en las empresas de servicios públicos del sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio, en las que son universalmente aplicables los convenios colectivos y donde ahora queda explícitamente prohibida la negociación colectiva para fijar los aumentos salariales. Además, introducen el concepto cuestionable de «reservas laborales», que oculta el despido colectivo injustificado para miles de trabajadores en el sector público y en el sentido estricto y en el sentido amplio.
- 868.** Todas las anteriores medidas desplazarán al actual sistema de fijación de salarios, diezmarán los salarios y debilitarán los derechos de los trabajadores. Mediante el drástico y acusado descenso de los salarios en el sector privado, que ha tenido como consecuencia el debilitamiento de la negociación colectiva libre y la supresión de los convenios colectivos

de trabajo que establecían condiciones básicas de empleo y remuneración uniformes, no se puede solucionar el problema de la competitividad de la economía griega ni luchar contra el desempleo. Por el contrario, toda nueva normativa que siga los mismos criterios empobrecerá aún más la economía familiar y agravará la recesión. Una normativa de estas características no solamente no ayuda a la economía griega, sino que empuja el país a una mayor recesión. Al mismo tiempo, socava las instituciones democráticas fundamentales y debilita las organizaciones sindicales y los interlocutores sociales en unos momentos en que la prioridad del Gobierno debería ser, ahora más que nunca, favorecer la cooperación y el diálogo entre todas las partes a fin de alcanzar un mínimo consenso social y asegurar la cohesión social.

- 869.** El compromiso de Grecia con sus acreedores internacionales no puede justificar de forma suficiente y fundamentada la restricción absoluta y de amplio alcance de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución griega y en los convenios internacionales, que son vinculantes para cualquier país que ratifique un convenio y establezca las normas mínimas universales de protección del trabajo en la comunidad global. Esgrimiendo los memorandos sobre la aplicación del mecanismo de préstamo internacional no puede legitimarse en modo alguno la eliminación de la protección mínima del trabajo.
- 870.** La GSEE desea subrayar que es plenamente consciente de la gravedad de la situación financiera del país, pero considera que para que sea eficaz cualquier política de salida de la crisis debe formularse y aplicarse teniendo en cuenta los valores y derechos humanos fundamentales que incluyan de forma íntegra e interdependiente los derechos sociales. En este contexto, es vital que cualquier medida o mecanismo de «gobernanza económica», tal como el mecanismo de préstamo internacional aplicado en la economía griega, incluya cláusulas sociales obligatorias para los países que lo utilicen, mientras que el mecanismo de supervisión de la aplicación debe prever la participación de funcionarios competentes en las esferas del empleo, los asuntos sociales, la igualdad de oportunidades y los derechos fundamentales.
- 871.** La GSEE señala que estas nuevas pruebas: i) demuestran la grave y continua violación de los convenios fundamentales de la OIT antes señalados como el resultado directo de las sucesivas medidas adoptadas y continuamente renovadas por el Gobierno griego; ii) corroboran el efecto negativo de esas medidas sobre el ejercicio de los derechos legítimos y las actividades de la organización que afectan perjudicialmente su funcionamiento y su condición como sindicato, y iii) confirman la debilitación de sus miembros. Por estas y por todas las razones antes mencionadas, las medidas en cuestión deberían retirarse inmediatamente.
- 872.** En su comunicación de fecha 16 de julio de 2012, la GSEE presenta nuevas alegaciones en relación con la ley núm. 4046/2012 sobre la «Aprobación de los planes para alcanzar acuerdos de facilitación de crédito entre el Fondo Europeo de Estabilidad Financiera (EFSF), la República Helénica y el Banco de Grecia, el proyecto de memorando entre la República Helénica, la Comisión Europea y el Banco de Grecia, y otras disposiciones urgentes para la reducción de la deuda pública y la recuperación de la economía nacional», promulgada por el Parlamento griego el 12 de febrero de 2012. Entre los anexos de esta ley figura el texto del nuevo (segundo) Memorando de políticas económicas y financieras, que señala los numerosos compromisos contraídos por el Gobierno griego, incluida una nueva ronda de medidas de austeridad y permanentes que vulneran aún más los derechos fundamentales del trabajo y las instituciones de relaciones laborales.
- 873.** El efecto de estas medidas es devastador para las instituciones colectivas de trabajo, la libertad sindical y el diálogo social, así como para el principio de las alianzas sociales independientes. Esas nuevas medidas permanentes exacerbarán de forma irreversible y negativa el efecto de las medidas vigentes con respecto a los derechos fundamentales de

libertad sindical, la negociación colectiva libre y su buen ejercicio, ya que destruyen casi todos los aspectos del sistema de negociación colectiva. Tal como ya ocurriera a partir de mayo de 2010, cuando Grecia empezó a cumplir las condiciones del mecanismo de préstamo del FMI/UE/BCE, volvieron a adoptarse medidas desproporcionadas e inadecuadas sin examinar otras alternativas ponderadas y más apropiadas ni tener en cuenta el acuerdo suscrito el 3 de febrero de 2012 por los interlocutores sociales nacionales para respetar las condiciones mínimas de trabajo previstas en el CCGN para los años 2010-2012. (El querellante adjunta una carta de acuerdo de fecha 3 de febrero de 2012, firmada por la GSEE, la Federación Griega de Empresas e Industrias (SEV), la Confederación Griega de Profesionales, Artesanos y Comerciantes (GSEVEE) y la Confederación Nacional Griega de Comercio (ESEE).

- 874.** El Gobierno de Grecia, sometido a la presión e intimidación sin precedentes de la troika, se comprometió a suprimir el CCGN mismo y ha previsto explícitamente en su legislación reducir las tasas salariales consignadas en dicho convenio y sustituirlas por un salario mínimo legal después de julio de 2012.
- 875.** De acuerdo con la ELSTAT, en diciembre de 2011 el desempleo alcanzó el 21 por ciento, y el número de griegos sin empleo superaba el millón de personas. En el grupo de edad de 15 a 24 años, el desempleo es del 51,1 por ciento, lo que significa que uno de cada dos trabajadores jóvenes está sin trabajo. En el grupo de edad de 25 a 34 años, el desempleo alcanza el 21 por ciento. Entre las mujeres, ese porcentaje llega a un máximo histórico del 24,5 por ciento, en comparación con el 18,3 por ciento para los hombres, lo que parece indicar que la austeridad también está aumentando las desigualdades de género. Actualmente cerca del 30 por ciento de la población vive por debajo del umbral de pobreza.
- 876.** En estas circunstancias, las nuevas medidas reducen en un 32 por ciento no sólo el salario mínimo sino también cualquier tipo de remuneración previsto en los convenios colectivos aplicables a los trabajadores jóvenes de 15 a 25 años de edad, así como en un 22 por ciento el salario mínimo de todos los trabajadores mayores de 25 años. El subsidio de desempleo, uno de los más bajos y más breves de la UE, se ha reducido en un 22 por ciento y ha quedado en 361 euros mensuales, muy por debajo de los niveles de subsistencia en la actual economía griega, ya que a pesar del aumento del costo de la vida se indizó en función del salario mínimo. Al mismo tiempo, la supresión del marco de protección de los convenios colectivos reducirá en un 40 por ciento los salarios, puesto que al expirar o denunciar un contrato individual se retomará automáticamente el salario/sueldo mínimo base, mientras que se suprime una serie de prestaciones/subsidios relacionados con las condiciones de cada profesión/trabajo. En el sector público, los recortes oscilan entre el 25 por ciento y el 40 por ciento. Previsiblemente, en el ya deprimido sector público se perderán otros 150 000 puestos de trabajo, y además habrá nuevos recortes en los servicios públicos, incluidos la salud, el bienestar social y la educación.
- 877.** Para terminar, la GSEE desea añadir que el nuevo conjunto de medidas de austeridad adoptado aduciendo la mejora de la competitividad no solamente priva a los trabajadores de las condiciones mínimas de protección del trabajo y destruye las relaciones laborales, sino que también pretende imponer sobre la sociedad griega un nivel de deterioro que nadie puede aceptar.

Violación del convenio colectivo general nacional

- 878.** La GSEE señala las siguientes medidas adicionales que se han adoptado en violación de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva:

- *Congelación del salario mínimo diario/mensual* en los convenios colectivos hasta que la tasa de desempleo descienda por debajo del 10 por ciento. Esta restricción tiene una duración indefinida, ya que previsiblemente la contracción constante de la economía no hará cambiar las tendencias negativas del desempleo.
- *Suspensión de la duración indefinida de las cláusulas del CCGN relativas a la antigüedad* (años de servicio), que está directamente relacionada con la tasa del salario mínimo diario/mensual y con la tasa de cotización a la seguridad social tanto para el trabajador como para el empleador. Esta injerencia sin precedentes del Estado para modificar unilateralmente el resultado del diálogo social nacional y los resultados de las negociaciones colectivas recogidos por el CCGN, no solo echa por tierra las condiciones mínimas de protección del trabajo acordadas unánimemente, sino que también arrastra a grandes grupos de la población trabajadora debajo del umbral de pobreza, puesto que las cotizaciones e impuestos a la seguridad social están incluidos en el importe bruto del salario diario/mensual. Además, la reducción del salario mínimo socava una serie de prestaciones mínimas de la seguridad social, como las relativas al desempleo, enfermedad, vejez, familia, maternidad, invalidez, etc.

Violación de todos los convenios colectivos en vigor

879. La GSEE alega que, complementariamente a todas las medidas impuestas previamente por la intervención del Estado en el proceso y el contenido de la negociación colectiva libre en todos los planos (nacional, sectorial, profesional, empresarial), ahora el Gobierno impone nuevas medidas que ingieren directamente en: *a)* el contenido de los contratos individuales afectados por el alcance de los convenios colectivos (por consiguiente, se da legitimidad a la modificación unilateral perjudicial de las remuneraciones y las condiciones de trabajo impuesta por los empleadores a los trabajadores), y *b)* el contenido de los futuros convenios colectivos, al definir previamente el ámbito de la negociación colectiva, una vez más en provecho del empleador. En concreto, los cambios incluyen:

- *La limitación efectiva de la duración de los convenios colectivos hasta un máximo de tres años*, independientemente de que las partes signatarias del convenio hayan acordado su duración y/o aplicación.
- *La expiración obligatoria de los convenios colectivos que ya están en vigor*, a pesar de que las partes signatarias de muchos de los convenios colectivos vigentes los concluyeran y aplicaran durante este período siendo plenamente conscientes de la situación.
- Múltiples intervenciones simultáneas en las normas de protección que seguían en vigor después de las intervenciones del año anterior con respecto al carácter vinculante (directo y a posteriori) de los convenios colectivos:
 - i) *intervención en el período del carácter vinculante directo, en caso de expiración y renegociación de los convenios colectivos anteriores*: la legislación en vigor hasta el momento preveía un plazo máximo de seis meses, durante el cual el precedente convenio colectivo mantenía su carácter vinculante con miras a proteger, en el marco de unas negociaciones colectivas justas y de buena fe, las condiciones salariales y de trabajo incluidas en el convenio colectivo anterior (el denominado «período de gracia»). Actualmente este período de tiempo se ha reducido drásticamente a tres meses;
 - ii) *intervenciones concordantes con el contenido de los convenios colectivos vencidos*, junto con su expiración obligatoria con arreglo a la ley: la legislación vigente estipulaba que al término del plazo de seis meses las condiciones de

trabajo establecidas por el convenio colectivo se deberían seguir aplicando hasta la terminación o modificación de los contratos de empleo individuales, a fin de proteger a los trabajadores (amparados por el convenio colectivo vencido) contra la modificación unilateral e ilegal de sus anteriores condiciones de trabajo (aplicación del convenio a posteriori). Conforme a las nuevas disposiciones, si en el corto plazo de tres meses no se concluye un nuevo convenio colectivo, se retomará directamente como retribución el salario base. Se continuarán aplicando las asignaciones por años de servicio, por hijo, por escolaridad y por el ejercicio de profesiones peligrosas hasta que los sustituyan las ayudas consignadas en un nuevo convenio colectivo o en un nuevo contrato individual modificado. Esta disposición particular infringe otro principio fundamental de protección del trabajo previsto en el párrafo 2 del artículo 7 de la ley núm. 1876/1990, por medio del cual cualquier aspecto de un contrato individual que difiera de las cláusulas de un convenio colectivo prevalecerá en caso de que prevea una mayor protección para los trabajadores. Habida cuenta del impacto negativo que tienen todas las medidas impuestas hasta el momento sobre la conclusión de nuevos convenios colectivos — en particular, convenios colectivos sectoriales y profesionales — esta disposición implica la supresión directa de un conjunto de asignaciones mínimas relacionadas con la naturaleza del trabajo, como las asignaciones por trabajos peligrosos, penosos, intensos y que requieren responsabilidades especiales, con la condición jurídica del trabajador (estado civil, paternidad, madre/padre soltero) y con las competencias profesionales y/o el nivel de instrucción;

- iii) *suspensión de las cláusulas de convenios colectivos consagradas a la antigüedad (años de servicio/trabajo)* directamente relacionadas con las tasas salariales diarias/mensuales y con la tasa de cotización a la seguridad social tanto para el trabajador como para el empleador, que la troika consideró cuestionables porque «prevén aumentos salariales automáticos». Mediante la circular núm. 4601/304 de 12 de marzo de 2012, el Ministerio amplía esta restricción, no sólo a las cláusulas relacionadas con los años de servicio, sino también a cualquier cláusula (es decir, promoción al término del proceso de evaluación) que pudiera estar directa o indirectamente relacionada con la tasa del salario mínimo diario/mensual, y
- iv) *supresión de las cláusulas de «estabilidad» en los contratos individuales*, que solo permitían el despido por causas justificadas, y conversión automática de tales contratos de duración limitada a contratos de duración indefinida para los que se aplican procedimientos ordinarios de despido. A pesar del hecho de que los memorandos hacen referencia a las cláusulas de «estabilidad» en relación con los contratos que expiran al llegar a la edad límite o el retiro y que por lo general éstas se incluyen en los convenios colectivos, la ley va más allá de estas definiciones y estipula que se suprime toda cláusula de «estabilidad», explícita o implícita, lo cual conlleva la supresión de cualquier clase de medida de protección más fuerte contra el despido.

Violación del derecho a tener acceso a un mecanismo eficaz para solucionar los conflictos colectivos

- 880.** La GSEE sostiene además que se ha introducido un nuevo cambio radical en los procedimientos y el contenido de los servicios de mediación y arbitraje prestados por la OMED que reduce drásticamente los derechos de los trabajadores a acceder a un proceso justo y eficaz de solución de conflictos colectivos durante las negociaciones de convenios colectivos. Además de debilitarse profundamente el proceso de mediación, se suprime el derecho de los trabajadores — y empleadores — a utilizar un recurso independiente de

arbitraje para la solución de conflictos colectivos relacionados con convenios colectivos. Sólo podrá recurrirse al arbitraje «si ambas partes lo aprueban».

- 881.** El ámbito de aplicación del laudo arbitral se limita únicamente al salario base diario/mensual mediante una prohibición explícita impuesta a tal efecto a los árbitros, si bien «además de los aspectos económicos y financieros hay que tener en cuenta las cuestiones jurídicas», excluidos los criterios sociales. La ley va más allá de las medidas previstas en los memorandos, porque además estipula que: a) el árbitro — cuando y si un caso se somete a arbitraje — deberá adaptar su decisión a la necesidad de reducir el costo unitario de la mano de obra en aproximadamente el 15 por ciento y las diferencias en materia de competitividad durante el período programático; b) el árbitro no podrá incluir en el laudo arbitral la «cláusula de mantenimiento» de las demás cuestiones del convenio colectivo anterior, y c) todos los casos pendientes que se encuentren en la etapa de arbitraje en el momento de la publicación de la ley núm. 4046/2012 (14 de febrero de 2012) se cerrarán/archivarán obligatoriamente, en claro contraste con la legislación anterior que abarcaba todo el procedimiento y reconocía el derecho de ambas partes a recurrir al arbitraje independiente en caso de que una de las partes se opusiera al procedimiento de mediación. Todos los laudos arbitrales dictados durante 2011 por los árbitros independientes recién elegidos de la OMED han incluido la «cláusula de mantenimiento» al justificar su decisión con respecto a la Constitución griega.
- 882.** Al mismo tiempo: i) la ley núm. 3899/2010 ya ha anulado la obligación de participar de buena fe en la etapa previa de mediación al suprimir la imposición de aceptar la propuesta del mediador antes de recurrir al arbitraje, y ii) los empleadores no tendrán interés en solicitar la mediación o el arbitraje, ya que las disposiciones mencionadas más arriba facilitan la denuncia del convenio colectivo que hasta el momento era vinculante. Se desalienta la participación de buena fe de los empleadores en una nueva ronda de negociación colectiva porque estos pueden optar por interrumpir las negociaciones hasta la finalización del «período de gracia» de tres meses del carácter vinculante del convenio colectivo, a fin de aprovechar la reducción de los salarios y la eliminación de los derechos de los trabajadores en virtud de la legislación.

El caso del Fondo Social de Trabajadores (OEE) y la Organización de la Vivienda para Trabajadores (OEK)

- 883.** Además de todas las demás disposiciones impuestas hasta el momento para eliminar prácticamente todos los aspectos esenciales de una acción sindical eficaz para proteger los derechos de los trabajadores, las nuevas disposiciones desarticulan dos organizaciones independientes fundamentales para la labor social y el financiamiento de los sindicatos, así como para facilitar vivienda a los trabajadores. Estas medidas atacan la esencia misma de la existencia de los sindicatos y los servicios que proporcionan a los trabajadores, e infringen el CCGN.
- 884.** Tal como solicitó la troika por medio de una disposición explícita en los nuevos memorandos, el Gobierno está desmantelando la OEK y el OEE-Ergatiki Estia. Según el memorando pertinente de la troika, esas organizaciones pertenecen a la categoría de «gastos sociales no prioritarios» y «fondos asignados de poca cuantía», que deberían clausurarse con arreglo a la «legislación promulgada dentro de un período de transición de una duración máxima de seis meses».
- 885.** Entre otros recortes innecesariamente dolorosos, esta petición particular plantea graves problemas y ha causado indignación, ya que ambas organizaciones cumplen una función social indispensable y no representan una carga para el presupuesto del Estado. La OEK y el OEE se financian con las cotizaciones de los trabajadores y los empleadores. Su mandato está directamente relacionado con elementos esenciales para la vida, como la

vivienda, el bienestar de la familia y las actividades culturales y recreativas para los trabajadores. Sus actividades tienen un gran impacto para el desarrollo porque afectan a importantes sectores de la economía real, como el turismo y la construcción. Ambas organizaciones están dirigidas con transparencia por un consejo de administración compuesto equitativamente por trabajadores y empleadores y supervisado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que también designa al presidente del consejo.

- 886.** La tasa de cotización de estas dos organizaciones, fijada por medio de negociaciones colectivas libres, constituye un elemento central del CCGN y nunca se ha puesto en entredicho por ninguna de las partes contratantes. Por consiguiente, la supresión de las dos organizaciones también representa manifiestamente una flagrante injerencia del Estado en el CCGN.
- 887.** El OEE-Ergatiki Estia ha proporcionado desde 1937 servicios sociales esenciales a los trabajadores y sus familias, como servicios de guardería, campamentos de verano infantiles, servicios recreativos y culturales, deportes, bibliotecas, etc. El funcionamiento del OEE, centrado en cumplir su objetivo estatutario de prestar apoyo a las organizaciones y la acción colectivas, le ha permitido asimismo garantizar la asignación de unos fondos mínimos a los sindicatos, determinada por criterios objetivos y establecidos, para respaldar sus necesidades operativas mínimas en su labor. El OEE también constituye la principal fuente de financiación de la OMED, lo que permite a esa última conservar su autonomía financiera frente al Estado y proporcionar servicios de mediación y arbitraje independientes para la solución de conflictos colectivos. Este aspecto suscita asimismo graves problemas, dada la imposición de medidas encaminadas al debilitamiento del proceso de mediación y arbitraje. Hasta la fecha, el Instituto de Seguro Social (IKA-ETAM) se encargaba de recolectar las cotizaciones al OEE, además de otras cotizaciones de los trabajadores y los empleadores, aunque éstas no se pagaban íntegramente al OEE, que a pesar de contar con escasos recursos prestaba servicios sociales fundamentales.
- 888.** La eliminación del OEE tendrá consecuencias desastrosas para el funcionamiento de los sindicatos, porque el personal absolutamente imprescindible que emplea se ve abocado al despido. La GSEE desea también mencionar los importantes servicios sociales, como las guarderías y los programas recreativos, que en consecuencia se dismantelarán.
- 889.** Análogamente, desde 1954 la OEK ha atendido las necesidades de alojamiento de los trabajadores y ha proporcionado la primera vivienda a precios asequibles, préstamos en condiciones favorables, ayudas para restaurar viviendas antiguas y subvenciones para el alquiler de la primera vivienda a trabajadores de ingresos bajos. Desde su fundación, ha construido cerca de 50 000 casas en toda Grecia y ha proporcionado alojamiento o ayuda para la vivienda a más de 700 000 familias. A lo largo del último decenio, ha subvencionado 80 000 préstamos hipotecarios y ha facilitado subvenciones de alquiler por un valor de 1 130 millones de euros, principalmente a trabajadores de ingresos bajos. La disolución de la OEK tendrá efectos desastrosos y muy negativos para los trabajadores y sus familias: 120 000 familias se verán privadas de subvenciones de alquiler vitales que brindan alivio a las personas trabajadoras agobiadas por las actuales condiciones críticas de profundo deterioro del nivel de vida; dejarán de proporcionarse 10 000 préstamos anuales destinados a la adquisición o restauración de una vivienda, y en los próximos seis meses 1 600 familias pobres verán evaporarse sus esperanzas de tener un hogar propio. Todos los préstamos desembolsados por las reservas de capital de la OEK y las deudas contraídas con esa organización como resultado de las viviendas ya entregadas, que representan una suma total de 1 200 millones de euros, permanecen en suspenso. El pago de las subvenciones sobre los tipos de interés para los préstamos bancarios también queda en suspenso. En total, se han concedido alrededor de 83 000 préstamos, lo que suscita

preocupación acerca de cómo podrán devolverlos los beneficiarios cuando la OEK deje de pagar los subsidios sobre el tipo de interés.

- 890.** A la GSEE le indigna que en un momento en que se está arrasando con el estado social y casi un 30 por ciento de la población ha atravesado el umbral de la pobreza, los servicios de dos organizaciones fundamentales hayan sido anulados mediante su «degradación» en los memorandos como «gastos sociales no prioritarios». Esta decisión revela una hostilidad abierta hacia los sindicatos, empezando por la GSEE, ya que efectivamente obstaculizará la actividad sindical, deslegitimará la labor social de los sindicatos y pondrá en tela de juicio su autonomía en la determinación de la gestión de las cotizaciones de los trabajadores.

Diálogo social

- 891.** La GSEE subraya que desde la firma del primer memorando, en mayo de 2010, se viene produciendo un desmantelamiento gradual y deplorable del diálogo social y su sustitución por una unilateralidad autoritaria que hace prescindible la participación de los interlocutores sociales nacionales. Además de las cuestiones ya planteadas, la GSEE señala que la decisión de seguir adelante unilateralmente con una legislación que supone un desprecio total de los interlocutores sociales se había tomado de antemano y que el Gobierno estaba resuelto a ello independientemente del resultado del diálogo social. Tanto el proyecto de memorando como su versión definitiva dan una idea de la importancia que la troika otorga a los interlocutores sociales. El primero dice que si el diálogo social «no sirve para dar con soluciones concretas antes de finales de febrero», el Gobierno adoptará medidas legislativas urgentes por el bien público, mientras que el segundo declara que el diálogo social «no cumplió las expectativas», con lo que se justifica la intervención. Además, en la ley núm. 4046/2012, las disposiciones sobre las reformas estructurales del mercado de trabajo se describen como «normas completas con un efecto directo», de lo que se deduce su aplicabilidad inmediata. Así pues, cuando en estos textos se cita alguna vez el «diálogo social» se trata de un pretexto que lleva a equívoco, ya que las medidas consideradas ya se han adoptado y se aplicarán directamente.

- 892.** Estas medidas evidencian claramente que el Gobierno ha hecho caso omiso en repetidas ocasiones de la petición formulada por la Comisión de Aplicación de Normas en junio de 2011 de que redoblara sus esfuerzos para «sostener un diálogo pleno y franco con los interlocutores sociales sobre el impacto de las medidas de austeridad adoptadas o en perspectiva con el fin de velar por que las disposiciones del Convenio núm. 98 se tengan plenamente presentes en futuras actividades». La GSEE insiste en que, dadas las circunstancias que reinan en Grecia en la actualidad y lo duramente que están poniendo a prueba la cohesión social, la destrucción del diálogo social es algo ineficiente, antidemocrático y, en definitiva, peligroso.

B. Respuestas del Gobierno

- 893.** Por comunicación de fecha 16 de mayo de 2011, el Gobierno señala que confía en que las medidas legislativas adoptadas en 2010 no violan los derechos fundamentales de los trabajadores, tal como están estipulados en los Convenios núms. 87, 98 y 154.

I. La crisis financiera en Grecia y las medidas legislativas adoptadas para regular las relaciones laborales con el fin de respaldar la economía griega

- 894.** Pese a la euforia que causó la globalización económica durante la década de los noventa y, más concretamente, la que generó entre los Estados miembros de la Unión Europea el

establecimiento de la unión monetaria y la creación de la Eurozona mediante la introducción del euro, en 2001, la crisis financiera internacional de 2007-2008 supuso una amenaza muy importante. Generó condiciones de recesión, incrementó el desempleo y amenaza la estabilidad y la calidad de las relaciones laborales tanto en la Eurozona como en el mundo entero.

- 895.** En 2009, Grecia entró en un período de grave crisis financiera. Las principales características de la crisis son un déficit extremadamente alto, que en 2009 fue del 13,6 por ciento del PIB, y una deuda pública superior al 115 por ciento del PIB, al tiempo que el costo de los préstamos públicos se volvió tan excesivo que el país se vio confrontado con graves presiones que inhibieron su capacidad para obtener préstamos. En los primeros meses de 2010 el país enfrentó graves problemas financieros que no se pueden resolver fácilmente.
- 896.** Con ese fin, entre febrero y abril de 2010 se creó a escala europea un mecanismo de apoyo financiero cuyo objetivo era evitar el peligro. Para afrontar la crisis se recurrió al mecanismo de apoyo internacional mediante el préstamo internacional. El préstamo concedido a Grecia asciende hoy a 110 000 millones de euros, de los cuales 80 000 millones son préstamos bilaterales otorgados por Estados Miembros de la Unión Europea y 30 000 millones por el Fondo Monetario Internacional. Se estipuló que el préstamo se otorgaría en partes y que la primera de ellas, de 30 000 millones de euros, se otorgaría en el transcurso de 2010. Las disposiciones del acuerdo de préstamo entre Grecia y la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional estuvieron acompañados de un programa de medidas fiscales y otros objetivos de política económica en favor de la recuperación de la economía griega. Las condiciones del préstamo se estipularon en los memorandos que lo acompañan y fueron ratificadas mediante el artículo 1 de la ley núm. 3845/2010. El programa para la reducción del gasto público y la mejora de la competitividad de la economía griega se vincularon a los términos del desembolso del préstamo, mientras que en los artículos 2, 3, 4 y 5 se incluyeron los ajustes estructurales y fiscales necesarios.
- 897.** Las disposiciones de los memorandos se articulan atendiendo a los objetivos siguientes:
- a) eliminar las causas fundamentales de la crisis de la deuda que afronta Grecia, mediante la aplicación de medidas y políticas adecuadas por las que se restaure la estabilidad fiscal, de manera que el gasto público deje de superar sistemáticamente el ingreso público;
 - b) mejorar la competitividad de la economía griega para que el país pueda dejar de importar más de lo que exporta;
 - c) crear las condiciones necesarias para una gestión sostenible de la deuda pública, de manera que el Gobierno griego pueda seguir financiando sus necesidades en términos de préstamos mediante los mercados financieros; los memorandos ayudan al Gobierno a restablecer esta situación, mediante la planificación general en ellos establecida, y
 - d) reestructurar los sistemas nacionales financiero y de seguridad social, que amenazan la sostenibilidad de la economía griega.
- 898.** Habida cuenta de lo anterior, se consideró que la imposición de restricciones fiscales y la flexibilidad de las relaciones laborales eran necesarias tanto para respaldar la economía griega como la sostenibilidad y la competitividad de las empresas del país, objetivos que se busca alcanzar mediante la adopción de medidas para la protección equilibrada de los derechos de los trabajadores. Estas medidas, adoptadas por el Gobierno griego, incluyen la reestructuración de la legislación sobre los salarios y la política salarial.

II. Medidas adoptadas por el Gobierno de Grecia para hacer frente a la crisis económica

899. En el primer trimestre de 2010, el Gobierno de Grecia intentó afrontar la crisis económica provocada por la cuantiosa deuda pública mediante la reducción del gasto público y la mejora de la recaudación efectiva de los ingresos públicos. Con el fin de disminuir la deuda pública, el Gobierno redujo los salarios de los trabajadores de todo el sector público, entre otras medidas, para así conseguir la disminución inmediata y absolutamente necesaria del gasto. Las medidas adoptadas en el primer trimestre de 2010 no permitieron hacer frente a la crisis económica nacional. Mediante el acuerdo de préstamo se introdujeron medidas sistemáticas adicionales en favor de la recuperación de la economía griega. Las medidas son tanto de índole fiscal, con el objetivo de reducir inmediatamente el gasto público y mejorar la recaudación de los ingresos públicos, como de índole estructural, con el fin de lograr, entre otras cosas, la sostenibilidad y la competitividad de las empresas griegas en general y de combatir el desempleo. A continuación se presentan las medidas adoptadas por el Gobierno de Grecia:

Reducción general y uniforme de los gastos salariales en todo el sector público, aplicable a todos los funcionarios empleados en el sector de los servicios públicos y a todos los trabajadores contractuales empleados en los servicios públicos y en todo tipo de iniciativa pública. Estas medidas se han adoptado en virtud de las leyes núms. 3833/2010, 3845/2010 y 3899/2010.

Restricción general y uniforme de los aumentos salariales, mediante convenios colectivos o laudos arbitrales, aplicable a los empleados de todas las entidades públicas (todos los funcionarios y los trabajadores contractuales empleados en los servicios públicos y en todo tipo de iniciativa pública). Estas medidas se han adoptado en virtud de las leyes núms. 3833/2010 y 3899/2010.

Medidas para la reducción de los gastos laborales y el aumento de la flexibilidad de las relaciones laborales. El objetivo de estas medidas — adoptadas en virtud del artículo 2 de la ley núm. 3845/2010, la ley núm. 3846/2010, el artículo 74 de la ley núm. 3863/2010, y los artículos 13 y 17 de la ley núm. 3899/2010 — ha sido fortalecer la sostenibilidad y la competitividad de las empresas, con el fin de mantener el empleo y, por tanto, ayudar a revitalizar la economía nacional. Se considera que las medidas no reducen el grado de protección jurídica de los intereses de los trabajadores y no afectan la esencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de los principios del Estado de bienestar y de la normativa europea e internacional.

Medidas de rescate estructural para el sistema de seguridad social. El objetivo de las medidas, adoptadas en virtud de la ley núm. 3863/2010, ha sido proteger la sostenibilidad de los fondos de seguro social, e incluyen la reestructuración de las prestaciones en materia de pensiones y de las condiciones previas para la obtención de los derechos de pensión.

III. Evaluación general de la incidencia de la crisis financiera de Grecia en los derechos sindicales fundamentales y en la libertad de negociación colectiva

900. El Gobierno subraya que la nueva legislación no vulnera las normas mínimas en materia de libertad sindical ni la protección del derecho de sindicación. No se han introducido restricciones ni prohibiciones relativas a la libertad de negociación colectiva en el sector privado, ni se ha violado ese derecho. En lo referente al sector público, toda restricción

legislativa introducida obedece a la necesidad de atajar la crisis financiera que Grecia atraviesa, con una duración aparente hasta 2012-2013.

- 901.** No obstante, durante todo el período de la crisis económica, el Gobierno griego ha seguido respaldando firme, plena y continuamente el ejercicio de los derechos sindicales, el diálogo entre los interlocutores sociales y entre éstos y el Gobierno, y la libertad de negociación colectiva, que constituyen factores esenciales para proteger la cohesión social con miras a superar la crisis financiera.

Libertad de negociación colectiva en la legislación nacional griega

- 902.** El Gobierno subraya, en primer lugar, que la libertad sindical y las actividades sindicales, así como la libertad de negociación colectiva, están protegidas por la Constitución de Grecia, la legislación nacional especial y los Convenios internacionales del trabajo núms. 87, 98 y 154, que han sido ratificados e incorporados a la ley y priman sobre toda disposición legislativa contraria, de conformidad con el artículo 28 de la Constitución y de la ley núm. 1264/1982. En la Constitución de Grecia se prevé la protección general de la libertad sindical y la protección específica de las libertades de emprender actividades sindicales y de negociar colectivamente. En el marco de estas disposiciones constitucionales, la libertad sindical viene regulada por la ley núm. 1264/1982, mientras que la libertad de negociar colectivamente está regulada por la ley núm. 1876/1990, aplicable a todos los trabajadores vinculados mediante una relación de trabajo dependiente empleados en los sectores público y privado, y por la ley núm. 2738/1999 aplicable a los funcionarios empleados en la administración pública.
- 903.** La libertad de negociar colectivamente, regulada por la ley núm. 1876/1990, se caracteriza principalmente por la obligatoriedad legal de las negociaciones colectivas, es decir, por la ejecución inmediata y vinculante de las disposiciones de los convenios colectivos en su ámbito de aplicación. Se aplica el principio de la primacía de las cláusulas más favorables a los trabajadores y, por consiguiente, las disposiciones del contrato de empleo individual prevalecen sobre los convenios colectivos y sobre la ley únicamente si son más favorables para el empleado. Este mismo principio es el que prevalece en caso de aplicación simultánea del CCGN y cualquier otro convenio colectivo, o de la aplicación simultánea de convenios colectivos sectoriales y de empresa. Además, se prevé que los salarios mínimos diario y mensual están regulados por el CCGN, que prevalecerá sobre las disposiciones de otros convenios colectivos por oficio, sectoriales y de empresa que puedan resultar menos favorables. Por último, como se mencionó más arriba, primará el carácter vinculante de las disposiciones más favorables de los convenios colectivos sectoriales sobre el de las disposiciones de convenios colectivos de empresa, posiblemente menos favorables. Estas normativas son compatibles con las garantías internacionales relativas al ejercicio de los derechos sindicales y la libertad de negociación colectiva. A ese respecto, el Gobierno recuerda que en *el párrafo 7 del artículo 2 de la ley núm. 3845/2010* se dispone, con base en la ley núm. 1876/1990, la capacidad de determinar las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos por oficio, de empresa y sectoriales; es posible que dichos acuerdos difieran entre sí y del CCGN. De acuerdo con el Gobierno, esta disposición no afecta en modo alguno a la libertad de negociación colectiva, puesto que cada convenio colectivo será vinculante por ley para las personas representadas por las partes en el convenio. Esta disposición reglamentaria no contraviene el principio de representación respecto del efecto vinculante de un convenio colectivo y subraya la posibilidad de que existan divergencias entre los diferentes tipos de convenios colectivos.
- 904.** Habida cuenta de la actual crisis financiera, el Gobierno de Grecia consideró que el sistema de convenios colectivos, previsto en la ley núm. 1876/1990, debería promover la descentralización de la negociación colectiva mediante un nuevo tipo de convenio colectivo de ámbito empresarial, cuyo principal objetivo sería respaldar la sostenibilidad y

la competitividad de las empresas que soportan graves presiones económicas. Con ese fin, el Gobierno ha señalado su propuesta a la atención de los interlocutores sociales y, tras el diálogo que celebraron entre ellos de octubre a noviembre de 2010, se estableció una nueva modalidad de convenios colectivos empresariales en virtud del artículo 13 de la ley núm. 3899/2010: el convenio colectivo especial de empresa. Dicho convenio puede incluir disposiciones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, al número de empleos que se conservarán, a las condiciones del trabajo a tiempo parcial, a la transición al trabajo a tiempo parcial, a la suspensión del trabajo, y cualquier otra disposición de aplicación, incluidos la duración y los salarios, que pueden divergir de lo estipulado en los convenios colectivos sectoriales pero no de lo dispuesto en el CCGN. Estas disposiciones fortalecen la libertad de negociación colectiva y no constituyen un impedimento a esta libertad, ni suponen una injerencia del Estado.

- 905.** De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 2 de la ley núm. 3845/2010, el Gobierno explica que el salario mínimo estipulado en el CCGN no se aplica, excepcionalmente, a las personas desempleadas menores de 24 años de edad que concluyan contratos de aprendizaje por una duración de hasta 12 meses; en vez de ello, su remuneración mínima se estableció en el 80 por ciento del monto establecido en el CCGN. En virtud de los párrafos 8 y 9 del artículo 74 de la ley núm. 3863/2010, la remuneración ofrecida a las personas de hasta 25 años de edad que se incorporan al mercado de trabajo se ha establecido, excepcionalmente, en el 84 por ciento del monto establecido en el CCGN, mientras que la remuneración ofrecida a los jóvenes de entre 15 y 18 años de edad que concluyan contratos de aprendizaje se ha fijado en el 70 por ciento de lo establecido en el CCGN. Estos salarios mínimos que se abonan a los jóvenes menores de 25 años de edad han sido establecidos por ley paralelamente a la subvención de los gastos de seguridad social y el propósito de unos contratos de trabajo especiales, tomando en cuenta la falta de experiencia profesional de los jóvenes y la necesidad de ofrecer incentivos para que la adquieran. Además, el salario mínimo se expresa mediante tasas salariales mínimas determinadas por el CCGN, razón por la cual los salarios mínimos siguen las tendencias definidas mediante negociaciones colectivas libres a escala nacional. Por último, dicha normativa es necesaria para reestructurar el mercado de trabajo y luchar contra el desempleo de los jóvenes, y resulta imperativa independientemente de la actual crisis financiera, que la vuelve urgente. Estas disposiciones constituyen medidas de política laboral necesarias para combatir el desempleo de los jóvenes y no contravienen la libertad de negociación colectiva ni infringen los derechos sindicales fundamentales.
- 906.** Por otra parte, el Gobierno confirma que, *conforme a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 1 y en el párrafo 1 del artículo 3 de la ley núm. 3833/2010, y en el párrafo 4 del artículo 3 de la ley núm. 3845/2010*, se han reducido los salarios de los empleados del sector público y se ha prohibido la conclusión de acuerdos respecto de cláusulas específicas relativas al aumento de los salarios de los trabajadores con base en disposiciones de convenios colectivos.
- 907.** El Gobierno recalca que se trata de una política legislativa sin precedentes en Grecia, al igual que la crisis financiera que afecta la economía del país. La complejidad de las cuestiones económicas y políticas, las consultas políticas con las organizaciones internacionales (la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional) y con los Estados Miembros de la Unión Europea y, en general, las condiciones en que el mecanismo de apoyo europeo para la economía griega fue articulado no dieron cabida a la celebración de consultas previas con las organizaciones sindicales. La necesidad perentoria de reducir el gasto público en el año 2010 obligó a reducir los gastos laborales de los funcionarios públicos y de todos los trabajadores contractuales en todo tipo de iniciativa pública. No podría satisfacerse rápida y armoniosamente esa necesidad mediante la negociación colectiva, que redundaría en la revisión de todos los convenios colectivos.

908. De acuerdo con la Constitución nacional, el Gobierno de Grecia está obligado a consolidar la paz social y a proteger el interés general, mediante la planificación y la coordinación de la actividad económica del país (párrafo 1 del artículo 106) y la garantía de los derechos de los seres humanos en calidad de individuos y de miembros de la sociedad, con el fin de lograr el progreso social y la solidaridad nacional. Si bien en algunos casos puede restringir esos derechos, debe respetar el principio de proporcionalidad (párrafo 1 del artículo 25). En el párrafo 2 del artículo 106 se establece que «No se deberá permitir el desarrollo de la iniciativa económica privada en detrimento de la libertad y de la dignidad humana o de la economía nacional». El Gobierno sostiene que no se puede considerar que se han infringido los Convenios núms. 98 y 154 en este contexto, habida cuenta del carácter grave y excepcional de la crisis económica nacional.

909. El Tribunal Administrativo Supremo de Grecia, o Consejo de Estado, ha conocido de la compatibilidad de estas medidas con el ordenamiento jurídico nacional y en particular con la Constitución, así como con los convenios internacionales para la protección de los derechos civiles y sociales, a raíz de las quejas presentadas por empleados individuales y sindicatos, con inclusión de la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE). El Consejo de Estado debía pronunciar su decisión muy pronto, puesto que la audiencia se celebró en noviembre de 2010. No obstante, en la propuesta del juez respecto de la compatibilidad constitucional de las medidas legislativas por las que se redujeron los salarios de los empleados en el sector público se recomendó que las medidas adoptadas: «... se justificaban por motivos imperiosos de interés público vinculados a la necesidad de reducir el déficit fiscal excesivo y la deuda externa del país, habida cuenta de las obligaciones que el país contrajo en el marco de la Unión Económica y Monetaria. Además, para lograr el objetivo del ajuste fiscal, ya se han adoptado no sólo medidas legislativas referentes a la restricción del gasto en general, sino también medidas encaminadas a incrementar los ingresos fiscales...». El Consejo de Estado también subrayó que: «... las medidas para el ajuste fiscal se han adoptado con el fin de paliar la grave crisis fiscal que ha impedido atender las necesidades del país en materia de préstamos mediante los mercados internacionales...» y que «... las disposiciones en cuestión, mediante las que se han intervenido derechos patrimoniales, en principio, apuntan a un equilibrio equitativo entre los requisitos del interés general y la necesidad de proteger los derechos humanos fundamentales...».

910. El Gobierno subraya que en el sector privado no existen disposiciones legislativas sobre reducción de los ingresos establecidos por convenios colectivos, ni tampoco existen otras restricciones a la libertad de negociar colectivamente. La adecuada aplicación de la libertad de negociar colectivamente en el sector privado se manifiesta en el CCGN, firmado el 15 de julio de 2010, para los años 2010, 2011 y 2012, por los siguientes motivos:

- la negociación colectiva fue larga y se vio afectada por el espectacular desbordamiento de la crisis financiera nacional en el último trimestre de 2009, que se disparó en enero de 2010;
- las consultas se celebraron a la luz de la ley núm. 3833/2010, en la que se preveían reducciones salariales para los funcionarios públicos y a las personas empleadas en todo el sector público, y también en virtud de la ley núm. 3845/2010, y
- dicho convenio colectivo se concluyó tomando en cuenta los acontecimientos financieros y las medidas económicas que provocaron intensos conflictos políticos y dilatadas huelgas de trabajadores, además de la firme reacción de las organizaciones de empleadores ante los disturbios de la paz laboral y la amenaza del futuro de las empresas.

- 911.** En las disposiciones del CCGN no se estipuló un aumento de los salarios en el año 2010, pero se regularon aumentos limitados al nivel de la inflación promedio del euro el año anterior para los períodos del 1.º de julio de 2011 al 31 de junio de 2012, y del 1.º de julio de 2012 en adelante. El CCGN para 2010-2012 tuvo una incidencia política importante en las disposiciones de todos los convenios colectivos concluidos en el país durante 2010.
- 912.** En lo referente a la resolución de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Gobierno señala que mediante la legislación nacional se pueden establecer y enmendar los derechos sociales incluidos los derechos de los trabajadores, ya sea mediante la introducción de mejoras o de restricciones, de acuerdo con las condiciones sociopolíticas cambiantes y observando siempre los fundamentos del derecho internacional, incluidas las normas de la OIT. El Gobierno considera que la resolución no evidencia una violación de los derechos humanos por la severidad de las medidas adoptadas; antes bien, expresa una preocupación razonable respecto de los riesgos generados por la crisis económica y enfatiza la necesidad de aplicar el principio de proporcionalidad.
- 913.** En conclusión, pese al actual contexto de crisis económica, el Gobierno sigue firmemente comprometido a proteger los derechos humanos y considera que los derechos sindicales y la libertad de negociación colectiva contemplados en los convenios de la OIT coadyuvan a la cohesión social y son absolutamente necesarios en tiempos de crisis, junto con las políticas del Gobierno. La salida de la crisis financiera presupone la necesidad de adoptar medidas estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Las medidas adoptadas fueron proporcionales a la gravedad de la crisis económica sin precedentes y, según el Gobierno, no constituyen una violación de los convenios de la OIT ni de los derechos fundamentales de los trabajadores garantizados mediante otros convenios internacionales.
- 914.** El Gobierno considera, en particular, que las opiniones de la GSEE han generado inquietudes injustificadas y reflejan el temor a posibles actos disuasorios que impidan a los trabajadores afiliarse a sindicatos. El Gobierno estima que la libertad del movimiento sindical y su función política deben ejercerse libremente en el entorno social, sin la intervención legislativa o administrativa del Gobierno. Ello no excluye que el Gobierno adopte medidas de política respecto de las normas sobre salarios y condiciones de trabajo mínimas, en general.
- 915.** Además, la reglamentación adicional sobre las normas del salario mínimo que el Estado ha introducido mediante medidas encaminadas a combatir el desempleo de los jóvenes expresa la obligación del Estado de tutelar el interés público y no pone en tela de juicio la función de los convenios colectivos. Por otra parte, las medidas legislativas sobre las condiciones de trabajo que respaldan la sostenibilidad y la competitividad de las empresas son perfectamente compatibles con la libertad de negociar colectivamente, así como con las disposiciones de los convenios colectivos.
- 916.** Por comunicación de fecha 16 de mayo de 2012, el Gobierno recalca que su principal obligación en virtud de las disposiciones de los memorandos era reestructurar el mercado de trabajo con el fin de mejorar la competitividad de la economía griega. Las correspondientes medidas se han incluido en el Marco estratégico fiscal a medio plazo para 2012-2015, así como en el nuevo acuerdo de préstamo de 9 de febrero de 2012. Se tomaron en cuenta las disposiciones de los memorandos en el informe de la Misión de Alto Nivel de la OIT, de 23 de noviembre de 2011, en el que se reconocieron las dificultades que afronta Grecia y la incidencia de las políticas de la troika en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. El Gobierno subraya que, de acuerdo con el informe: «La Misión de Alto Nivel tuvo la impresión de que se están introduciendo cambios sin precedentes en las instituciones del mercado laboral griego de una manera que pareciera desconectada de la realidad de Grecia, lo que socava, entre otras cosas, la incidencia y los efectos reales de las reformas». La grave crisis económica que atraviesa Grecia no deja de

empeorar y, de acuerdo con las cifras de febrero de 2012, la deuda se cifra en 368 000 millones de euros, es decir, más del 169 por ciento del PIB. La mayor parte de los préstamos de esta deuda vencerán en los próximos años, por lo que resulta imperativo satisfacer las necesidades de efectivo directo. Dicha evolución de la deuda resultó de los altos tipos de interés aplicables a los préstamos que prevalecieron y aún prevalecen en el mercado mundial. La reestructuración de la deuda obligó a imponer, entre otras cosas, una reducción drástica del gasto público y, simultáneamente, recortes radicales de los salarios tanto en el sector público como en el privado, lo cual exacerbó la depresión económica. La necesidad de paliar estos problemas obligó a adoptar medidas más drásticas para la reestructuración del mercado laboral. En gran parte, dichas medidas constituyeron requisitos previos para la conclusión del acuerdo de préstamo de 9 de febrero de 2012.

917. En este contexto, el Gobierno subraya su firme compromiso con la observancia de las normas internacionales del trabajo y afirma que la crisis financiera y la coyuntura económica internacional reducen la calidad de los derechos laborales, redefiniendo así el concepto de derechos laborales fundamentales en un país desarrollado desde el punto de vista económico, lo que necesariamente reducirá la calidad de vida de los ciudadanos. Las condiciones del préstamo al Gobierno y su vínculo con la drástica reestructuración del marco institucional de las relaciones laborales constituyen un desafío sin precedentes para Grecia y para la comunidad internacional, hecho observado tanto por la Misión de Alto Nivel como por la Comisión de Expertos. Las organizaciones internacionales que ofrecen ayuda financiera para rescatar la economía griega han optado por aplicar medidas que fomentarán la flexibilidad del mercado laboral. Se considera que tales medidas son el método más apropiado para promover la competitividad de la economía griega.

918. La troika planificó la política de flexibilidad de las relaciones laborales arriba mencionada, destinada a fortalecer la competitividad de la economía griega, en el primer memorando. La última versión actualizada de éste dio lugar a la adopción de medidas legislativas en octubre de 2011 y, más concretamente, al artículo 37 de la ley núm. 4024/2011. Acto seguido, se elaboró el segundo memorando, el 12 de febrero de 2012, en virtud del cual se han adoptado medidas legislativas adicionales para reestructurar el sistema de negociación colectiva, de conformidad con el párrafo 6 del artículo 1 de la ley núm. 4046/2012, mediante la adopción del decreto ministerial (PYS) núm. 6/12. De acuerdo con el informe de la Misión de Alto Nivel de la OIT, en el que se hace referencia a las medidas adoptadas en el período de mayo de 2010 a octubre de 2011, todas estas medidas tienen las siguientes características en lo que respecta a su planificación y a su contenido:

- a) su planificación obedece a las decisiones de la troika en materia de política económica, decisiones que el Gobierno griego se ha comprometido a aplicar con miras a fortalecer la competitividad de la economía griega;
- b) el Gobierno de Grecia ejerció su influencia para mantener los derechos fundamentales de los trabajadores, y
- c) los interlocutores sociales no tuvieron tiempo para concertar posturas comunes respecto de los cambios estructurales requeridos, mientras que las cuestiones sobre las cuales presentaron directamente posturas comunes — como el mantenimiento de la extensión de los convenios colectivos y el principio de la primacía de las cláusulas más favorables — fueron neutralizadas por las decisiones capitales de la troika.

919. Todo ello entrañó importantes cambios políticos entre noviembre de 2011 y las elecciones parlamentarias de 6 de mayo de 2012, lo cual impidió que el Gobierno presentara una opinión completa sobre las cuestiones planteadas por la GSEE en la información adicional de su queja. Además, el escepticismo sociopolítico respecto a la eficacia de las medidas legislativas citadas se ha reflejado en los resultados de estas elecciones parlamentarias, con

lo que hay mayor incertidumbre respecto de la reestructuración del mercado de trabajo en Grecia.

920. Por todo lo anterior, el Gobierno estima que sus últimas y ulteriores intervenciones en el sistema de negociación colectiva, la formulación y el contenido de los convenios colectivos y el actual sistema de resolución de conflictos laborales colectivos a través de la OMED, tienen su explicación en la difícil situación económica que atraviesa el país. Entre otras medidas, se ha llevado a cabo la reestructuración parcial del sistema de libre negociación colectiva para que no se vean afectados los elementos esenciales de la libertad sindical y la negociación colectiva.
921. Por lo que se refiere a los convenios colectivos especiales de empresa, vigentes únicamente desde la entrada en vigor de la ley núm. 3899/2010 (17 de diciembre de 2010) y hasta la promulgación de la nueva ley núm. 4024/2011 (27 de octubre de 2011), se presentaron 14 de ellos ante las autoridades competentes. La introducción provisional de un nuevo nivel de negociación con el tipo de convenio colectivo correspondiente hacía necesaria una negociación previa y exhaustiva entre las organizaciones sindicales competentes de trabajadores y de empleadores, de conformidad con las disposiciones pertinentes de la ley núm. 1876/1990. De ese modo, la libertad de negociación de las partes interesadas quedaba protegida y se impedía la injerencia del Estado en el proceso de negociación, reforzando así la autonomía colectiva.
922. Por la ley núm. 4024/2011 no sólo se deroga el párrafo 5A del artículo 13 de la ley núm. 3899/2010, sino que además, por primera vez, se prevé que, en caso de que en la empresa no haya una organización sindical, una «asociación de personas», ya existente o creada al efecto al menos por tres quintas partes de los trabajadores de la empresa, podrá celebrar un convenio colectivo de empresa. El empleador también puede celebrar convenios colectivos (de empresa) sin importar el número de personas que trabajen en su empresa. Esta asociación de personas se establece, según lo dispuesto expresamente en la legislación, con independencia del número total de trabajadores que tenga la empresa y sin límite de duración.
923. Además, tal y como se señala en la circular interpretativa conexas del Ministerio de Trabajo (núm. ref. 819/50/164-2012), las asociaciones de personas facilitan el procedimiento de diálogo, ya que facultan a los trabajadores y a los empleadores a nivel de empresa para que celebren convenios colectivos de empresa, principalmente en las empresas en las que, hasta la fecha, no ha habido ninguna organización sindical activa. Los convenios colectivos de empresa los firman en primer lugar las organizaciones sindicales que amparan a los trabajadores de la empresa o, en su defecto, una asociación de personas (en cualquier caso, sin importar la categoría, el puesto o la especialidad de los trabajadores de la empresa) y, faltando ésta, las principales organizaciones sectoriales que correspondan, y el empleador. Priman las negociaciones entre el empleador y los representantes de los trabajadores a nivel de empresa y, de no ser éstas posibles, la ley prevé que se desarrollen a escala sectorial. Son necesarias tres quintas partes de los trabajadores de una empresa para la redacción de un acta de constitución. Así, hacen falta como mínimo cinco trabajadores para crear una asociación. En el acta de constitución deben indicarse el objeto de la asociación y el nombre de al menos dos de los representantes de los trabajadores, designados mediante una elección celebrada por una comisión electoral de tres miembros.
924. De conformidad con el párrafo 4 del artículo 14 de la ley núm. 1264/1982, la terminación de una relación laboral con motivo de actividades sindicales legítimas también es nula en el caso de los miembros de las asociaciones de personas. Por último, con arreglo a las disposiciones del artículo 20, las asociaciones de personas pueden ejercer su derecho de huelga tras decidirlo así por votación secreta la mayoría de los trabajadores de la empresa, servicio público, entidad pública u órgano autónomo local. En virtud de esta aclaración, las

asociaciones de personas que adquieren el derecho a la negociación colectiva, como ya se ha indicado, aunque ya contaran con el derecho de huelga, pasan a constituir organizaciones sindicales particulares. Así pues, no se plantea ninguna cuestión de competición o limitación de los derechos sindicales; al contrario, éstos se amplían con miras a lograr mayor descentralización de la negociación colectiva. En vista de lo anterior, el movimiento sindical, teniendo presente el potencial de la descentralización de la negociación colectiva prevista en la legislación, así como la plena protección de la libertad sindical, está facultado para elaborar una política acorde con la complejidad de las organizaciones sindicales y aplicable a todas ellas.

925. El refuerzo de la descentralización de la negociación colectiva formaba parte de las medidas propuestas por la troika, cuya finalidad es fortalecer la competitividad de la economía griega, lo cual también redundaba en interés directo del Gobierno griego. Siguiendo esa misma dinámica, la troika creyó fundamental suspender la extensión de los convenios colectivos y el principio de la primacía de las cláusulas más favorables en caso de aplicación simultánea de un convenio colectivo sectorial y un convenio de empresa mientras estuviera vigente el Marco estratégico fiscal a medio plazo para 2011-2015, pese a que los interlocutores sociales habían llegado al acuerdo político de mantener esos conceptos. Pese a ello, la crítica coyuntura económica llevó a adoptar las siguientes medidas, cuya eficacia está bajo constante vigilancia.

926. En virtud del artículo 37, párrafo 5, de la ley núm. 4024/2011, en caso de aplicación simultánea de un convenio colectivo sectorial y un convenio de empresa, primará el convenio de empresa, que no ha de contener condiciones de trabajo menos favorables para los trabajadores que las que figuran en el CCGN. De ese modo, la negociación colectiva de ámbito empresarial, que obviamente se rige por las condiciones financieras de cada empresa, sirve para regular la remuneración y las condiciones de trabajo respetando los mínimos nacionales en materia de salario y seguridad. En concreto, por lo que se refiere a la extensión de los convenios colectivos, con arreglo al artículo 11 de la ley núm. 1876/1990, los convenios colectivos sectoriales y por oficio vinculantes para el 51 por ciento de los trabajadores de un sector o un oficio se prorrogan por decisión del Ministro de Trabajo y Seguridad Social previa solicitud del sindicato o de la organización de empleadores vinculados por el convenio. El objetivo de esta norma es generar las condiciones necesarias para que exista una competencia sana entre las empresas en cuanto al costo de la fuerza de trabajo, siempre que las empresas que no estén directamente vinculadas por el convenio puedan ser miembros de la organización de empleadores que sí lo está. El párrafo 6 del artículo 37 de la ley núm. 4024/2011 suspende la aplicación de las citadas disposiciones para aumentar la flexibilidad de las relaciones laborales, sin suponer compromiso alguno para los trabajadores y los empleadores que no están directamente vinculados por lo dispuesto en los convenios colectivos.

927. En lo referente a las «asociaciones de personas» y, en concreto, a su relación con el sistema de ordenación del tiempo de trabajo, el Gobierno indica que según el artículo 42, párrafo 6, de la ley núm. 3986/2011:

La ordenación del tiempo de trabajo, mencionada en los párrafos 1 y 2, se determina mediante convenios colectivos de empresa o mediante un convenio establecido entre el empleador y el sindicato de la empresa, en relación con los miembros de ésta, o entre el empleador y el comité de empresa o entre el empleador y una asociación de personas. La asociación de personas, mencionada en la sección anterior, podrá formarse al menos con un 25 por ciento del personal de una empresa de más de 20 trabajadores o un 15 por ciento del personal, siempre que el número total de trabajadores no supere un máximo de 20.

928. La ley núm. 1264/1982 también reconoce las asociaciones de personas como organizaciones sindicales en determinadas condiciones. Así pues, no sólo no se anula la obligación del empleador de entablar negociaciones con la organización sindical de la

empresa, sino que además se brinda al comité de empresa la posibilidad de entablar negociaciones con el empleador para alcanzar un acuerdo.

- 929.** Los convenios colectivos de empresa se remiten a la inspección del trabajo competente, de conformidad con el artículo 5 de la ley núm. 1576/1990. También cabe señalar que puede definirse un sistema distinto de ordenación del tiempo de trabajo en función del sector o la empresa mediante convenios colectivos sectoriales o de empresa, respectivamente. El principal objetivo de los cambios adoptados en virtud del artículo 42 de la ley núm. 3986/2011 era lograr un sistema de ordenación del tiempo de trabajo más flexible y mejor que permitiera aumentar la competitividad de las empresas sin renunciar al proceso de negociación colectiva por el que se caracteriza y que es incuestionablemente necesario para su aplicación. El Gobierno afirma que estas disposiciones responden a las necesidades de las empresas de adaptación al mercado, con el objetivo de crear o mantener puestos de trabajo e incrementar su productividad y competitividad. Además, sirven para aumentar la competitividad económica y promover el empleo, y contribuyen a la creación de un entorno de trabajo estable y seguro para los trabajadores.
- 930.** El Gobierno se refiere además al artículo 14 de la ley núm. 3899/2010 que modifica los artículos 14 y 17 de la ley núm. 1876/1990 sobre el sistema de resolución de conflictos colectivos mediante la mediación y el arbitraje. Las principales modificaciones son las siguientes: *a)* cualquiera de las partes puede recurrir unilateralmente al arbitraje previa presentación de la propuesta de mediación, siempre que ambas hayan comparecido y hayan participado en el proceso de mediación; *b)* cualquiera de las partes puede pedir que se forme una junta arbitral de tres miembros; *c)* es válida la determinación del proceso de apreciación judicial de los laudos arbitrales; *d)* se restringe la competencia del árbitro en la determinación del sueldo y el salario mínimos, y *e)* pasados tres años, los interlocutores sociales que han participado en la redacción del CCGN evaluarán el sistema de resolución de conflictos colectivos y presentarán propuestas sobre lo que conviene mantener, modificar o eliminar.
- 931.** En concreto, en el artículo 16, párrafo 2, de la ley núm. 1876/1990 se prevé también la suspensión del derecho de huelga durante diez días con el fin de crear un clima de entendimiento entre los interlocutores sociales también durante el proceso de arbitraje cuando el árbitro busca que se redacte un convenio colectivo y, en caso de no conseguirlo, emite un laudo arbitral. Es obvio que, dado que la competencia del árbitro se limita a la determinación del sueldo mínimo, mientras que las demás cuestiones son negociables, la suspensión del derecho de huelga atañe a las huelgas sobre la determinación del salario y el sueldo mínimos.
- 932.** La misma ley dispone que se refuerce el papel de los interlocutores sociales en la administración y el funcionamiento de la OMED, concretamente, su participación en la selección de mediadores y árbitros. En la ley se prevé claramente que para seleccionar a los miembros de la junta directiva de la OMED y renovarlos en el cargo se precisa la decisión unánime de los representantes de los interlocutores sociales. Actualmente esta organización la administra una junta directiva de siete miembros, seis de los cuales son representantes de los interlocutores sociales (GSEE, SBB, GSEVEE, ESEE) y uno es el presidente, elegido unánimemente por estos.
- 933.** En virtud de la reciente formulación del artículo 1, párrafo 6, de la ley núm. 4046/2012, concretada por el decreto ministerial núm. 6/12, se han producido los siguientes cambios en el sistema de resolución de conflictos colectivos: *a)* para recurrir al arbitraje solo cabe el mutuo acuerdo de empleadores y trabajadores, de modo que desaparece el derecho al recurso unilateral tanto para unos como para otros, y *b)* se confirma que la competencia del árbitro queda limitada a la determinación del sueldo y el salario mínimos mediante la referencia expresa a la exclusión de una cláusula arbitral que mantenga vigentes convenios

colectivos anteriores. Estas modificaciones confirman el empeño del Estado por reforzar el carácter voluntario del sistema de resolución de conflictos laborales colectivos, de conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 154, así como por mejorar la negociación colectiva directa entre los interlocutores sociales.

- 934.** Además, se han incorporado las siguientes novedades al sistema de los convenios colectivos: *a)* los convenios colectivos tendrán una vigencia máxima de tres años y ya no los habrá indefinidos; *b)* la ultra actividad de los convenios colectivos se ha reducido de seis a tres meses tras su expiración o terminación; *c)* las condiciones de los convenios colectivos que se mantienen después del período de ultra actividad como condiciones de contratos individuales de trabajo se han limitado al sueldo básico y a las prestaciones por antigüedad, niños, título universitario y trabajo peligroso; *d)* el derecho del empleador a adaptar unilateralmente las condiciones de los contratos individuales se ha establecido de conformidad con el apartado *c)*, y *e)* el sueldo y el salario mínimos establecidos por el CCGN de 2010 se han reducido en un 22 por ciento y el empleador tiene derecho a modificar unilateralmente el contrato individual de trabajo.
- 935.** En lo relativo a las afirmaciones relativas a los contratos de aprendizaje, el artículo 43 de la ley núm. 3986/2011 prevé que «los jóvenes de entre 18 y 25 años, para adquirir experiencia laboral, podrán firmar con sus empleadores contratos de trabajo de hasta 24 meses de duración. Su remuneración será hasta un 20 por ciento más baja que la prevista para trabajadores nuevos de la misma especialidad sin experiencia previa, según lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable (por oficio, sector o empresa, o a nivel nacional general). Estarán asegurados con la IKA-ETAM para la pensión de jubilación, las prestaciones de la salud (prestaciones en especie) y los riesgos profesionales, y sus cotizaciones a dicha institución correrán a cargo del empleador». El Gobierno insiste en que estos acuerdos no son contratos de aprendizaje, sino contratos de trabajo de duración determinada para adquirir experiencia.
- 936.** El Gobierno se remite al informe de la OCDE titulado «Jobs for Youth», que aboga por facilitar a los jóvenes el acceso al mercado de trabajo introduciendo un sueldo más bajo. Las soluciones que se preconizan en el informe para eliminar los obstáculos relacionados con la demanda y para reducir los costos mediante la contratación de jóvenes sin experiencia consisten en introducir un sueldo más bajo o reducir los costos laborales no salariales de los nuevos trabajadores, cuya remuneración se acerca al sueldo mínimo.
- 937.** El Gobierno señala que la Organización de Empleo de la Fuerza de Trabajo está llevando a cabo un programa de subvenciones al empleador mediante el cual se subvencionan al 100 por cien las cotizaciones en concepto de pensiones, servicios de la salud y riesgos profesionales de las personas con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años. Según los datos más recientes de la inspección del trabajo en Grecia (SEPE) (principios de enero de 2012) y los contratos presentados a los servicios de inspección del trabajo en todo el país, existen 181 contratos de trabajo de duración determinada suscritos por jóvenes de entre 18 y 25 años con el fin de adquirir experiencia laboral.
- 938.** Por lo que se refiere al nuevo baremo de salarios del sector público, el Gobierno indica que el capítulo 2 de la ley núm. 4024/2011 se rige por los siguientes principios: *a)* el principio del ajuste fiscal, cuya observancia se ha convertido en una cuestión capital para la supervivencia económica y política del país en un entorno internacional; *b)* el principio del funcionamiento ordenado de la administración, que está directamente relacionado con la clasificación jerárquica de los niveles de responsabilidad en el ejercicio de las competencias, así como con su sistema de evaluación del rendimiento; *c)* los principios de igualdad y meritocracia, y la neutralidad de las partes — para salvaguardarlos es preciso vincular la jerarquía en función de las categorías y la promoción salarial con las competencias profesionales tipo fundamentales de cada funcionario y su desempeño, el

cual se medirá imparcialmente, teniendo presente el grado de responsabilidad que corresponde a cada individuo según su categoría, así como las condiciones de trabajo concretas en las que los trabajadores ejercen su actividad con el fin de lograr el buen funcionamiento del servicio u organismo al que pertenecen, y d) el principio de velar por las mejores pautas posibles de desempeño de los trabajadores para servir los intereses públicos.

- 939.** Más concretamente, las disposiciones de la ley núm. 4024/2011 introducen un sistema de evaluación basado fundamentalmente en una medición objetiva del desempeño, tanto de la unidad del servicio u organismo como de sus trabajadores, en la que se parte del nivel de clasificación de la unidad en cuestión y de la categoría del trabajador. También guarda una relación directa con el sistema de promoción por cuanto se refiere a categorías y salarios. Por eso, para que un trabajador pueda pasar por el proceso de evaluación, promoción y selección a un puesto de responsabilidad a cualquier nivel administrativo es imprescindible que supere los objetivos de desempeño marcados. Además, en esa misma ley se contempla la vinculación de la promoción de categoría con el sistema de emolumentos y la promoción salarial de los trabajadores.
- 940.** Asimismo, cabe puntualizar que, en el marco de una gestión más racionalizada de la administración pública, en el artículo 35 de la ley núm. 4024/2011 se prevé la reestructuración de los servicios públicos con la consiguiente redistribución de los puestos permanentes. El objetivo de dicha norma consiste en revisar la estructura organizativa actual de los servicios públicos para identificar las unidades que tienen un ámbito de actividad claramente delimitado y las unidades en las que sobran o faltan trabajadores en relación con las competencias que ejercen, para luego redistribuir los puestos según sea necesario.
- 941.** Además, las disposiciones de los artículos 33 y 34 de la ley núm. 4024/2011 sobre el despido *ipso iure*, la prejubilación y la situación de reserva son disposiciones extraordinarias establecidas en unas condiciones fiscales concretas. A través de estas medidas, el país cumple sus obligaciones de cara a sus acreedores y socios con vistas a la reducción del gasto público. Se vela por los derechos fundamentales de los trabajadores, ante todo protegiendo a los trabajadores a quienes les queda poco tiempo para jubilarse y suavizando los efectos de la terminación de los contratos de los trabajadores que son enviados a la reserva. En el caso de estos trabajadores, el seguro, tanto del empleador como del trabajador, corre por cuenta del empleador durante un período de 12 meses, en el transcurso del cual los trabajadores perciben el 60 por ciento de su sueldo básico y no están obligados a aportar su trabajo.
- 942.** La mayor ventaja de estas disposiciones es que sirven para lograr resultados inmediatos a nivel organizativo, operativo y fiscal, siendo el objetivo estratégico global reducir el tamaño del Estado y el gasto público sin causar un trastorno en las vidas de quienes trabajan para la administración pública y el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio.
- 943.** El Gobierno indica también que las disposiciones del nuevo baremo salarial tienen por objeto la mayor racionalización, simplificación y modulación de las diferencias del sistema salarial que se aplicaba hasta ahora al personal de la administración pública. En concreto, el nuevo baremo salarial:
- Incorpora al sueldo básico parte de las prestaciones que se pagaban hasta hoy.
 - Relaciona la categoría del trabajador con el sueldo correspondiente. Los trabajadores se clasifican en cuatro grupos en función de sus competencias profesionales tipo (educación universitaria, técnica, secundaria y obligatoria) y ascienden a las

categorías establecidas para cada grupo. A cada categoría corresponde un sueldo básico. Además del sueldo básico, dentro de cada categoría hay varios escalones de remuneración.

- Elimina todas las prestaciones, reservas y compensaciones, y determina las prestaciones que se liquidarán una vez satisfechas determinadas condiciones.
- Elimina la prestación familiar (cónyuge) pero aumenta la prestación por niño a cargo del trabajador.
- Aumenta la ventaja prevista para los cargos de responsabilidad.
- Establece el incentivo por objetivos, suma que se entrega a los trabajadores que alcanzan el 90 por ciento de los objetivos del servicio en el que trabajan.
- Limita a 20 el número de horas extraordinarias retribuidas al mes.
- Fija límites a las compensaciones abonadas a los órganos colectivos.
- Define los recortes salariales en todos los casos de ausencia de un trabajador.
- Establece la remuneración que perciben los trabajadores destacados o trasladados a otros servicios.
- Define cómo se sufragarán las diferencias en los ingresos derivadas de la aplicación de la nueva ley.
- Por último, se prevé que, a partir del 1.º de noviembre de 2011, el personal con contratos de duración indefinida en derecho privado que trabaje en el sector público, en los organismos autónomos locales de categoría A' y B' y en otras entidades públicas, que haya percibido su remuneración en virtud de convenios colectivos, laudos arbitrales o decisiones ministeriales paritarias antes de que entrara en vigor el capítulo 2 de la ley núm. 4024/2011, recibirá una remuneración según lo dispuesto en dicha ley.

944. Ante las afirmaciones de que las nuevas medidas fiscales y sobre la renta han supuesto un cambio a peor en las escalas aplicadas para calcular el impuesto sobre la renta, el impuesto sobre el patrimonio y los tipos del impuesto sobre el valor añadido, el Gobierno señala que el artículo 38, párrafo 2, de la ley núm. 4024/2011 sustituye el artículo 9 de la escala del impuesto sobre la renta. Se ha creado una nueva escala progresiva para el impuesto sobre la renta con menos tramos y un umbral de exención fiscal de 5 000 euros. Este cambio se debe a la crítica situación fiscal en que ha entrado el país para poder resolver sus problemas y llevar a cabo el programa de apoyo fiscal a medio plazo con resultados inmediatos. Además, el umbral de exención fiscal de 5 000 euros se corresponde con la media de la Unión Europea. Asimismo, se ha instituido una rebaja fiscal del 10 por ciento para varios gastos, como los gastos médicos y de hospitalización, los gastos de apoyo escolar, los intereses devengados por préstamos, el alquiler de la residencia principal del contribuyente y su familia, los gastos para la mejora de la eficacia energética de inmuebles, las cotizaciones a fondos de seguros sociales, los seguros de vida, etc.

945. En el artículo 42 de la ley núm. 4024/2011 se regula la retención de la contribución especial de solidaridad, mencionada en el artículo 29 de la ley núm. 3986/2011, que los empleadores sustraerán del sueldo mensual de los trabajadores, y los fondos de seguros retendrán la cuantía principal de la cotización mensual de los asegurados al fondo de pensiones, de modo que la contribución especial de solidaridad podrá recaudarse por adelantado y a plazos (cada mes), como sucede con el impuesto sobre la renta, que se

recauda mensualmente. Esta norma se aplica a los sueldos de rentas percibidas entre el 1.º de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014 y el objetivo es que sirva para atajar el problema de la difícil coyuntura financiera del país y para facilitar la aplicación del mecanismo de apoyo a medio plazo, ya que permite obtener resultados inmediatos al producirse la recaudación inmediata de dinero. Además, el Gobierno insiste en que se está esmerando por atender los casos extremos y hallar soluciones satisfactorias para servir a los ciudadanos dentro de los objetivos fiscales establecidos.

946. En concreto, en relación con las alegaciones que respecto al empleo y al desempleo en el país se formulan en la queja, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha adoptado una serie de medidas cuyos principales objetivos son mantener los puestos de trabajo, lograr la rehabilitación inmediata de los desempleados, facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral y apoyar a los sectores más afectados por la crisis, como el turismo.

947. Por último, en cuanto a la referencia al caso núm. 2838 ante el Comité, el Gobierno indica que enviará una respuesta por separado a las afirmaciones de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte y la Federación Panhelénica de Gente de Mar.

948. En vista de lo anterior, la postura del Gobierno puede resumirse del modo siguiente:

- Las medidas legislativas adoptadas para reestructurar el mercado de trabajo y para aumentar la flexibilidad de las relaciones laborales, así como para descentralizar la negociación colectiva, vienen dictadas por las circunstancias de crisis financiera que atraviesa el país.
- Las circunstancias sociales, financieras y políticas que se han venido creando en el país desde mayo de 2010 y hasta la fecha ya han sido tomadas en cuenta por la Misión de Alto Nivel de la OIT, que expresó especial preocupación en cuanto a la aplicación de la libertad sindical y la negociación colectiva, y la protección de los derechos de los trabajadores en el marco del diálogo entre los interlocutores sociales, preocupación que comparte el Gobierno de Grecia.

949. La crisis financiera en la que sigue sumida Grecia ha obligado al país a contratar un nuevo préstamo, en febrero de 2012, lo cual se ha traducido en nuevas medidas para reforzar la flexibilidad laboral como factor esencial para poner freno al incremento del desempleo y la pérdida de competitividad de la economía griega. Estas medidas obedecen a las condiciones del nuevo préstamo, de modo que existían pocas posibilidades de desarrollar un diálogo social y, sobre todo, de obtener la aceptación de su contenido, como en mayo de 2010. La crisis financiera griega constituye una expresión concreta de la crisis financiera mundial que evidencia la necesidad de estar siempre atentos a las políticas anticrisis desde el punto de vista de la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de condiciones para el crecimiento financiero. En casos como éste, la planificación de políticas adecuadas debe ser el principal objetivo de la comunidad nacional e internacional.

C. Conclusiones del Comité

950. *El Comité observa que la presente queja se refiere a numerosas violaciones de derechos sindicales y de negociación colectiva cometidas en el marco de las medidas de austeridad aplicadas en el contexto del mecanismo de préstamo internacional a favor de la economía griega. En particular, las organizaciones querellantes ponen en tela de juicio determinados artículos de las leyes citadas a continuación y los memorandos que los acompañan, por considerar que desmantelan sistemáticamente el sistema de negociación colectiva en el país, inciden negativamente en la capacidad del movimiento sindical para proteger los intereses de sus miembros, no protegen a los trabajadores vulnerables, y*

hacen caso omiso de las posturas expresadas por las instituciones de diálogo social del país: leyes núms. 3833/2010; 3845/2010; 3863/2010; 3899/2010; 3896/2011; 4024/2011, y 4046/2012.

- 951.** *En la queja se alerta, en primer lugar, acerca de los recortes salariales en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio, impuestos en virtud de la ley núm. 3833/2010, en menoscabo del derecho y de los convenios colectivos vigentes (reducción del 7 por ciento en los salarios regulares y las prestaciones, y del 30 por ciento en los complementos salariales en relación con las vacaciones anuales y especiales). Las organizaciones querellantes agregan que se recortaron en un 3 por ciento adicional los sueldos regulares de los trabajadores del sector público en virtud de la ley núm. 3845/2010 y que, contrariamente a lo dispuesto en los convenios colectivos en vigor, se llevaron a cabo otras reducciones, mediante la sustitución del pago negociado por concepto de licencia anual y vacaciones por una cantidad fija y muy reducida. Además, se autorizó la instauración de medidas que aumentan el umbral mínimo para activar las reglas sobre los despidos colectivos y, al mismo tiempo, reducen tanto las indemnizaciones por despido como los plazos de preaviso; y se introdujeron medidas permanentes por las que se recortan considerablemente las pensiones. Se prohibió hasta finales de año toda negociación colectiva con miras a concluir un acuerdo respecto de aumentos salariales. Posteriormente se impusieron recortes y topes salariales adicionales en el sector público y hubo varias intervenciones del Gobierno en el carácter voluntario de las negociaciones colectivas en los sectores de los ferrocarriles y el transporte urbano. Además, la GSEE alude a la abolición de las cláusulas de protección contenidas en los convenios colectivos, por las que se protegía a los trabajadores frente a los despidos mediante contratos de duración determinada diseñados de tal manera que vencieran en la fecha de jubilación del trabajador. Según la GSEE, la abolición de estas cláusulas de protección ha abonado el terreno para los despidos improcedentes en determinadas categorías de empresas, como los bancos y las empresas de servicios públicos. Por último, la GSEE critica la imposición de la «reserva laboral» que, según alega, permite encubrir los despidos colectivos de miles de trabajadores del sector público y en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio.*
- 952.** *En lo referente al sector privado, las organizaciones querellantes alegan que mediante la ley núm. 3845/2010 se altera aún más el mecanismo vigente — el CCGN, generalmente vinculante — destinado a fijar las condiciones de trabajo y los salarios mínimos aplicables a todos los trabajadores empleados en un régimen de contratación privada, y se permite la exclusión de los más vulnerables, como los trabajadores jóvenes, del ámbito de aplicación del CCGN.*
- 953.** *Además, se alega que se excluye a los jóvenes desempleados de hasta 24 años de edad del ámbito de los convenios colectivos pertinentes, mediante contratos de aprendizaje en los que se prevé la extensión de los períodos de prueba y una remuneración del 80 por ciento del salario mínimo básico. Posteriormente, mediante la ley núm. 3863/2010 se abolió el carácter universal del salario mínimo nacional respecto de los jóvenes trabajadores de hasta 25 años de edad — quienes recibirían una remuneración del 84 por ciento del salario mínimo en caso de que ingresaran en el mercado de trabajo por vez primera — y de los menores de edad de entre los 15 y los 18 años, empleados con contratos de aprendizaje — cuya remuneración sería del 70 por ciento del salario mínimo —, además de la reducción en la cobertura de la seguridad social y de la exclusión de estos trabajadores del marco protector del NGCA y de la legislación nacional aplicable a las horas de trabajo, los períodos de descanso, la licencia anual remunerada y las exenciones de servicio y de presencia para cumplir con las obligaciones escolares.*
- 954.** *Estas medidas se adoptaron en el marco de los compromisos que el Gobierno de Grecia contrajo como condición para la concesión de los préstamos negociados con el*

mecanismo internacional de ayuda financiera. La GSEE condena en particular el compromiso del Gobierno en el contexto de la reforma del marco jurídico para la negociación salarial en el sector privado, incluso mediante la eliminación de la asimetría a la hora de solicitar un arbitraje obligatorio, lo cual ha permitido la suscripción de pactos territoriales para fijar el aumento salarial por debajo de lo establecido en los convenios sectoriales y adoptar medidas para garantizar que los salarios mínimos actuales se mantengan fijos en términos nominales por un período de tres años. En el memorando actualizado se exhorta a la adopción de medidas adicionales para reformar el mecanismo de negociación colectiva, incluyendo la supresión de la extensión automática de los convenios sectoriales.

- 955.** La GSEE condena las nuevas medidas adoptadas en virtud de la ley núm. 4024/2011 que, en su opinión, consolidan aún más el desmantelamiento de un sistema de relaciones laborales que funcionaba con eficacia para establecer normas mínimas para todos los trabajadores, mediante convenios colectivos acordados tras la celebración de negociaciones libres en el sector privado y el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio. Por las nuevas medidas se suprime, entre otras cosas, el principio protector fundamental de la primacía de las cláusulas más favorables y se consolida la prevalencia de convenios de empresa menos favorables en lugar de las normas uniformes relativas a las condiciones salariales y laborales, establecidas en convenios sectoriales vinculantes. Se elimina la extensión de los convenios colectivos sectoriales y se introduce una intervención legislativa adicional para abolir plenamente los convenios colectivos vinculantes en vigor y aplicar una escala salarial uniforme en las empresas de servicios públicos en el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio. Además, se restringe por ley el período de vigencia de los convenios colectivos a un máximo de tres años; el efecto vinculante directo de los convenios sólo es aplicable hasta tres meses después de su vencimiento, momento en el que vuelve a aplicarse automáticamente el salario de base; también se han eliminado las cláusulas relativas a la antigüedad.
- 956.** La GSEE también se refiere a las disposiciones de la ley núm. 4024/2011, que chocan abiertamente con la estructura y el funcionamiento de los sindicatos, además de vulnerar el derecho de los trabajadores a estar representados colectivamente ante sus empleadores por personas elegidas libre y democráticamente, mediante la extensión del derecho de negociación y conclusión de convenios de empresa a «asociaciones de personas» que carecen de todo mandato permanente para representar a los trabajadores en relación con los temas laborales colectivos, y no gozan de la protección ni de los derechos sindicales que sí ostentan los representantes de los trabajadores legalmente electos. Además, la GSEE alega que, mediante esta disposición, se suprime la obligación del empleador de observar la jerarquía de consultas y de dirigirse primero al sindicato más representativo de la empresa o, en su defecto, al sindicato sectorial que representa a los trabajadores afiliados, con el fin de acordar un sistema de ordenación del tiempo de trabajo.
- 957.** Finalmente, la GSEE hace referencia a los cambios introducidos en el funcionamiento de la OMED, que en su opinión obstaculizan la labor y la competencia del árbitro independiente. Los cambios incluyen la restricción del ámbito de los laudos arbitrales a los aumentos salariales limitados a la tasa de inflación europea; instrucciones adicionales para adaptar los laudos a la necesidad de reducir el costo unitario de la fuerza de trabajo en un 15 por ciento; la abolición del uso de las cláusulas de mantenimiento respecto de otras cuestiones en el convenio colectivo; la abolición del recurso unilateral al arbitraje para determinar el salario de base, y la sustitución del actual cuerpo de mediadores y árbitros a partir de marzo de 2011.
- 958.** Las organizaciones querellantes concluyen que, al adoptar las leyes antes mencionadas, el Estado no sólo viola su obligación legal de respetar los convenios colectivos en vigor, sino que también infringe las disposiciones permanentes de la legislación en el marco del

sistema de libre negociación colectiva, al establecer condiciones de trabajo y salarios mínimos menos favorables que aquellos previstos en las disposiciones mínimas del convenio nacional. Las organizaciones querellantes alegan que esta acción es directamente contraria a las obligaciones del Gobierno en virtud de los Convenios núms. 87, 98 y 154. Las organizaciones querellantes sostienen que estas medidas desmantelan sistemáticamente un importante marco de negociación colectiva que se instauró en 1990 a raíz de un pacto social suscrito por todas las partes y que fue, además, el único mecanismo nacional disponible para la determinación de un salario mínimo nacional obligatorio.

- 959.** La GSEE señala, además, determinadas situaciones específicas en las que la mayor presión ejercida sobre el marco de negociación colectiva en el sector privado ha fortalecido la postura de algunos empleadores para introducir en el convenio colectivo cláusulas por las que se establece para los nuevos empleados una tasa de remuneración especial inferior al salario mínimo fijado en el convenio nacional. En cierto caso, el empleador ha podido establecer que durante los ocho primeros años de trabajo, los trabajadores recién contratados cobrarían salarios inferiores a las normas mínimas establecidas. Según las organizaciones querellantes, la combinación de las medidas fiscales, impositivas y de austeridad más generales con la liberalización del mercado de trabajo han debilitado la postura de los trabajadores y les ha vuelto más vulnerables a los efectos combinados de los despidos, la congelación salarial y la abolición del salario mínimo. Estas medidas violan la esencia de los derechos sociales e individuales, y ponen en peligro la paz y la cohesión sociales. Todo argumento invocado para justificar el carácter necesario de las medidas debería aplicarse con mesura y moderación, que son elementos esenciales de toda sociedad democrática y respetuosa con la dignidad humana, así como con los principios de equidad, trabajo decente y autonomía colectiva.
- 960.** La GSEE sostiene que dichas medidas no pueden justificarse por necesidades económicas, puesto que según la investigación que realizó el INE, la congelación salarial mermará el poder adquisitivo de las categorías de ingresos más bajas hasta los niveles registrados en 1984, lo cual socavaría la demanda interna. Esta tesis viene avalada por el hecho de que las tres organizaciones de empleadores griegos más representativas reconocieron que lo que está afectando a la industria griega no son los «costos laborales».
- 961.** La GSEE concluye que el Gobierno no se esforzó por entablar un diálogo social verdadero y sustancial que pudiera haber permitido promover soluciones y propuestas alternativas y más aceptables, teniendo presentes la dimensión social y la eficacia a largo plazo de las medidas encaminadas a extraer al país de la crisis financiera. Por el contrario, se alega que el Gobierno no tuvo en cuenta el acuerdo suscrito por los interlocutores sociales nacionales en febrero de 2012 de respetar las condiciones mínimas de trabajo previstas en el CCGN para los años 2010-2012, e impuso de forma unilateral una reducción de la tasa de salario mínimo para sustituirlo por un salario mínimo impuesto por ley.
- 962.** Las organizaciones querellantes consideran que el Gobierno ha rebasado lo que pueden considerarse límites aceptables en circunstancias apremiantes, ya que las medidas en cuestión no se han impuesto por un período de tiempo limitado y expresamente definido, ni son proporcionales ni adecuados. Antes bien, han sido adoptadas sin tener suficientemente en cuenta alternativas más adecuadas y ponderadas; no muestran ninguna relación de causalidad destacable entre el ámbito de aplicación, el rigor y la duración de las restricciones impuestas, por una parte, y el objetivo perseguido, por otra parte, ni van acompañadas de garantías adecuadas y concretas que permitan preservar el nivel de vida de los trabajadores y fortalecer la capacidad de los grupos vulnerables de la población para hacer frente a la repercusión directa combinada de las medidas de austeridad económica y los efectos múltiples, secundarios y colaterales de la crisis económica.

Además, la GSEE subraya que las medidas han perjudicado gravemente la acción y la función sindicales de la organización, que primordialmente consisten en la conclusión del CCGN y la aplicación de sus disposiciones. La subsiguiente erosión de los derechos laborales de los trabajadores ha influido negativamente en la intención de los trabajadores de afiliarse a los sindicatos, en un contexto en que tanto se ha reducido el poder de negociación.

963. Finalmente, la GSEE sostiene que el alcance, los efectos y las implicaciones más amplias de esta injerencia del Estado en el sistema de negociación colectiva y en los convenios colectivos deberían evaluarse conjuntamente con las importantes repercusiones que tiene la política económica aplicada en Grecia, que exacerba los efectos ya de por sí graves de los fallos que lastraban en el mercado de trabajo griego antes de la crisis, como son la precariedad generalizada, el considerable volumen de trabajo no declarado y/o flexible y el aumento constante del desempleo, que han debilitado a los trabajadores frente a la crisis y sus efectos. La GSEE afirma que el programa de ajuste ha encerrado a Grecia en un círculo vicioso en el que la austeridad genera recesión, seguida de más austeridad, nuevos impuestos y mayor recesión, que a su vez frena las perspectivas de crecimiento económico, anula la creación de empleo y pone a prueba la cohesión social.
964. El Comité toma debida nota de la información sustancial que el Gobierno ha facilitado en relación con la crisis financiera en Grecia y la gravedad de la situación. Observa que el Gobierno ha declarado que la gravedad de las circunstancias imperantes obligó a recurrir al mecanismo de apoyo financiero internacional mediante un préstamo internacional. El Gobierno señala que los términos relativos al desembolso del préstamo estaban vinculados al programa para la reducción del gasto público y la mejora de la competitividad de la economía griega, que incluía los ajustes estructurales y fiscales necesarios.
965. Según el Gobierno, los memorandos tenían por objeto: a) eliminar las causas fundamentales de la crisis de la deuda mediante la aplicación de medidas y políticas adecuadas que restablecieran la estabilidad fiscal, de manera que el gasto público dejase de superar el ingreso público; b) mejorar la competitividad de la economía griega para que el país pudiera dejar de importar más de lo que exportaba; c) crear las condiciones necesarias para una gestión sostenible de la deuda pública, de manera que el Gobierno griego pudiera seguir financiando sus necesidades en materia de préstamos mediante los mercados financieros — los memorandos están ayudando al Gobierno a volver a tal situación, mediante la plantificación general prevista en ellos, y d) reestructurar los sistemas nacionales de seguridad social y financiero, que amenazaban la sostenibilidad de la economía griega.
966. Respecto a los alegatos relativos a los recortes salariales en el sector público, contrarios a lo estipulado en los convenios colectivos existentes, el Comité toma nota de que el Gobierno afirma que fueron necesarios para reducir de inmediato el gasto fiscal. El Gobierno señala que también fue necesario aplicar una restricción uniforme de los aumentos salariales en el sector público, mediante convenios colectivos o laudos arbitrales. El Gobierno recalca la importancia que concede al pleno respeto de los derechos sindicales, el diálogo social y la libre negociación colectiva, que constituyen factores esenciales para proteger la cohesión social y sostiene que dichas medidas no infringen las normas mínimas sobre la libertad sindical. Agrega que toda restricción legislativa introducida estuvo impuesta por la crisis financiera, con una duración aparente de hasta 2012-2013.
967. El Gobierno insiste en que esta política legislativa carece de precedentes en Grecia, al igual que la crisis financiera que afecta a la economía del país. La complejidad de las cuestiones económicas y políticas, las consultas políticas con las organizaciones

internacionales (la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional) y con los Estados Miembros de la Unión Europea, y, en general, las condiciones en que el mecanismo de apoyo europeo para la economía griega fue formulado no permitían la celebración de consultas previas con las organizaciones sindicales.

- 968.** *En respuesta a las inquietudes planteadas respecto a los recortes salariales efectuados en el sector público y a los alegatos más recientes relativos a la introducción de un nuevo baremo salarial en virtud de la ley núm. 4024/2011, el Gobierno informa al Comité de que estas medidas se ajustan a los principios siguientes: a) el principio del ajuste fiscal, cuya observancia se ha convertido en una cuestión capital para la supervivencia económica y política del país en un entorno internacional; b) el principio del funcionamiento ordenado de la administración, que está directamente relacionado con la clasificación jerárquica de los niveles de responsabilidad en el ejercicio de las competencias, así como con su sistema de evaluación del rendimiento; c) los principios de la igualdad y la meritocracia, y la imparcialidad; para preservarlos es preciso vincular la jerarquía en función de las categorías y la promoción salarial con las competencias profesionales tipo fundamentales de cada funcionario y su desempeño, el cual se medirá imparcialmente, teniendo presente el grado de responsabilidad que corresponde a cada persona según su categoría, así como las condiciones de trabajo concretas en las que los trabajadores ejercen su actividad con el fin de lograr el buen funcionamiento del servicio u organismo al que pertenecen, y d) el principio de velar por las mejores pautas posibles de desempeño de los trabajadores para servir el interés público.*
- 969.** *Además, respecto a los alegatos relativos a los despidos de pleno derecho, la suspensión de la prejubilación y la situación de reserva laboral, el Gobierno sostiene que éstas son disposiciones extraordinarias establecidas en unas condiciones fiscales concretas, y que a través de estas medidas el país cumple sus obligaciones de cara a sus acreedores y socios con vistas a la reducción del gasto público. El Gobierno afirma que se garantizan los derechos fundamentales de los trabajadores, ante todo protegiendo a los trabajadores a quienes les queda poco tiempo para jubilarse y suavizando los efectos de la terminación de los contratos de los trabajadores que son enviados a la reserva. En el caso de estos trabajadores, el seguro, tanto del empleador como del trabajador, lo sufraga el empleador durante un período de 12 meses, durante los cuales los trabajadores perciben el 60 por ciento del sueldo básico y no están obligados a aportar su trabajo.*
- 970.** *Según el Gobierno, la principal ventaja de estas disposiciones reside en que sirven para lograr resultados inmediatos a nivel organizativo, operativo y fiscal, siendo el objetivo estratégico global reducir el volumen del Estado y el gasto público sin causar trastornos en la vida de quienes trabajan para la administración pública y el sector público en el sentido estricto y en el sentido amplio. El Gobierno también se refiere a otras disposiciones que se introdujeron para racionalizar, simplificar y modular más las diferencias del sistema salarial que se aplicaban hasta ahora al personal de la administración pública.*
- 971.** *En su primera respuesta, el Gobierno subraya que en el sector privado no existe legislación alguna sobre la reducción de los ingresos definidos por las disposiciones de convenios colectivos, ni tampoco existen otras restricciones a la libertad de negociar colectivamente.*
- 972.** *En relación, más concretamente, con los alegatos de injerencia en la libre negociación colectiva, el Comité toma nota de que el Gobierno y la organización querellante coinciden respecto de la situación previa a la introducción de estas medidas y al establecimiento del principio de la primacía de las cláusulas más favorables, según el cual los trabajadores quedarán amparados por las disposiciones de un convenio colectivo únicamente cuando sean más favorables que las estipuladas en un convenio de otro nivel. Según el Gobierno,*

si bien en la ley núm. 3845/2010 se prevén divergencias entre los diferentes tipos de convenios colectivos, dicha ley mantendrá el principio según el cual los convenios aplicables por ley seguirán siendo vinculantes para las personas representadas por las partes firmantes.

- 973.** El Comité toma nota, de forma más específica, de que el Gobierno indica que la actual crisis financiera obligó a promover la descentralización de la negociación colectiva mediante un nuevo tipo de convenio colectivo a nivel de empresa, cuyo principal objetivo era respaldar la sostenibilidad y la competitividad de las empresas que sufren graves presiones económicas. En un principio, los interlocutores sociales aprobaron un nuevo tipo de convenio a nivel empresarial, a finales de 2010. En aquel entonces, tales acuerdos podían apartarse de acuerdos sectoriales o nacionales únicamente en lo referente a la ordenación del tiempo de trabajo, el número de empleos que se conservarían, las condiciones del trabajo a tiempo parcial, la transición al trabajo a tiempo parcial, la suspensión del trabajo, y cualquier otra disposición de aplicación, incluida la duración y los salarios.
- 974.** En lo referente a la inaplicación del salario mínimo para los jóvenes desempleados menores de 24 años de edad, el Gobierno señala que en la ley núm. 3845/2010 se estableció que la remuneración mínima para quienes ingresaran en el mercado de trabajo sería del 84 por ciento de lo previsto en el CCNG, y del 70 por ciento para los jóvenes de entre 15 y 18 años de edad que concluyeran contratos anuales de aprendizaje. Según el Gobierno, estas tasas de salario mínimo han sido establecidas por ley en relación con la subvención de los gastos de seguridad social y el propósito de contratos de trabajo específicos, tomando en cuenta la falta de experiencia profesional de los jóvenes y la necesidad de ofrecer incentivos para que la adquieran. Además, el salario mínimo aún se determina como porcentaje del salario mínimo determinado en el CCGN y, por consiguiente, sigue las tendencias definidas mediante negociaciones colectivas libres a escala nacional. El Gobierno subraya que dichas medidas son necesarias para reestructurar el mercado de trabajo y luchar contra el desempleo de los jóvenes, y resultan imperativas independientemente de la actual crisis financiera, que las vuelve urgentes. Afirma, además, que las disposiciones constituyen medidas de política laboral necesarias para combatir el desempleo de los jóvenes y no vulneran la libertad de negociación colectiva ni infringen derechos sindicales fundamentales.
- 975.** El Comité toma nota de que, en el actual contexto de crisis económica, el Gobierno sigue firmemente comprometido a proteger los derechos humanos. El Gobierno subraya que los derechos sindicales y la libertad de negociación colectiva contemplados en los convenios de la OIT respaldan la cohesión social y son absolutamente necesarios en tiempos de crisis, junto con las políticas del Gobierno. La salida de la crisis financiera ha impuesto la necesidad de adoptar medidas estructurales en el ámbito de las relaciones laborales, y las medidas adoptadas fueron proporcionales a la gravedad de la crisis. El Gobierno sostiene que todas las medidas planteadas fueron adoptadas en interés de la lucha contra el desempleo de los jóvenes y en apoyo de la sostenibilidad y la competitividad de las empresas, de forma perfectamente compatible con la libertad de negociar colectivamente, así como con las disposiciones de los convenios colectivos.
- 976.** De manera más general, el Gobierno rechaza la opinión de la GSEE respecto de la posible disuasión de los trabajadores de afiliarse a sindicatos, que considera ha generado inquietudes injustificadas y obedece a conjeturas de orden político.
- 977.** En lo referente a las medidas adicionales adoptadas en el Marco estratégico fiscal a medio plazo para 2012-2015, así como al nuevo acuerdo de préstamo del 9 de febrero de 2012, el Gobierno recuerda que en el informe de la Misión de Alto Nivel de la OIT, del 23 de noviembre de 2011, se reconoció la gravedad de la situación que afronta Grecia y la

incidencia de las políticas de la troika en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. El Gobierno afirma que los requisitos previos para la concesión del acuerdo de préstamo de febrero de 2012 se basaban en la necesidad de lograr un recorte radical del gasto público y, simultáneamente, reducciones drásticas en los salarios tanto en el sector público como en el privado, lo cual propició la agudización de la depresión económica. La necesidad de abordar estas cuestiones obligó a adoptar medidas más drásticas para reestructurar el mercado laboral.

- 978.** *El Gobierno recalca una vez más su firme compromiso con la observancia de las normas internacionales del trabajo y, en su respuesta más reciente, observa que la crisis financiera y la coyuntura económica internacional han deteriorado los derechos laborales, redefiniendo así el concepto de derechos laborales fundamentales en un país desarrollado desde el punto de vista económico, lo cual reducirá necesariamente la calidad de vida de los ciudadanos. Las condiciones del préstamo al Gobierno y su vínculo con la drástica reestructuración del marco institucional de las relaciones laborales constituyen un desafío sin precedentes para Grecia y para la comunidad internacional. Las organizaciones internacionales que ofrecen ayuda financiera para rescatar la economía griega han optado por aplicar medidas que fomenten la flexibilidad del mercado de trabajo y han considerado que esas medidas son el método más apropiado para promover la competitividad de la economía griega. El escepticismo sociopolítico en relación con la eficacia de las medidas legislativas citadas se ha reflejado en los resultados de las elecciones parlamentarias recientes, con lo que hay mayor incertidumbre respecto de la reestructuración del mercado de trabajo en Grecia.*
- 979.** *El Gobierno considera que sus últimas y ulteriores intervenciones en el sistema de negociación colectiva, la formulación y el contenido de los convenios colectivos y el actual sistema de resolución de conflictos laborales colectivos a través de la OMED se deben a la difícil situación económica que atraviesa el país. Entre otras medidas, se ha llevado a cabo la reestructuración parcial del sistema de libre negociación colectiva para que no se vean afectados los elementos esenciales de la libertad sindical y de la negociación colectiva.*
- 980.** *En lo referente a la descentralización de la negociación, dado el número reducido de convenios especiales de empresa presentados a las autoridades competentes, se adoptaron medidas para que, en caso de que en la empresa no hubiera una organización sindical, una «asociación de personas» ya existente o creada al efecto al menos por tres quintas partes de los trabajadores de la empresa pudiera celebrar un convenio colectivo de empresa. Esta asociación de personas se puede constituir, según lo dispuesto expresamente en la legislación, con independencia del número total de trabajadores que tenga la empresa y sin límite de duración. Según el Gobierno, en virtud de la ley núm. 3986/2011 subsiguiente, se autorizó que la asociación de personas pueda formarse con al menos un 25 por ciento del personal de una empresa de más de 20 trabajadores o un 15 por ciento del personal, siempre que el número total de trabajadores no sea superior a 20.*
- 981.** *En lo que respecta a la protección legal de esas asociaciones, el Gobierno asegura que la terminación de una relación de trabajo con motivo de actividades sindicales legítimas también es nula en el caso de los miembros de las asociaciones de personas. A ese respecto, los convenios colectivos de empresa los concluyen, en primer lugar, las organizaciones sindicales que amparan a los trabajadores de la empresa o, en su defecto, una asociación de personas y, faltando esta, las principales organizaciones sectoriales, según corresponda, y el empleador. Priman las negociaciones entre el empleador y los representantes de los trabajadores a nivel de empresa y, de no ser éstas posibles, la ley prevé que se desarrollen a nivel sectorial. Por último, las asociaciones de personas pueden ejercer su derecho de huelga tras decidirlo así por votación secreta la mayoría de*

los trabajadores de la empresa, servicio público, entidad pública u organismo autónomo local. En virtud de esta aclaración, las asociaciones de personas pueden adquirir el derecho a la negociación colectiva y pasan a constituir organizaciones sindicales particulares. El Gobierno subraya que no se plantea ninguna cuestión de competición o limitación de los derechos sindicales; al contrario, éstos se amplían con miras a lograr mayor descentralización de la negociación colectiva. En vista de lo anterior, el movimiento sindical, teniendo presente el potencial de la descentralización de la negociación colectiva prevista en la legislación, así como la plena protección de la libertad sindical, está facultado para elaborar una política acorde con la complejidad de las organizaciones sindicales y aplicable a todas.

- 982.** *El refuerzo de la descentralización de la negociación colectiva formaba parte de las medidas propuestas por la troika, cuya finalidad es fortalecer la competitividad de la economía griega, lo cual también redundaría en interés directo del Gobierno griego. Al respecto, la troika creyó fundamental suspender la extensión de los convenios colectivos y el principio de las cláusulas más favorables en caso de aplicación simultánea de un convenio colectivo sectorial y un convenio de empresa mientras estuviera vigente el Marco estratégico fiscal a medio plazo para 2011-2015, pese a que los interlocutores sociales habían llegado al acuerdo político de mantener esos conceptos.*
- 983.** *En lo referente a la OMED, el Gobierno subraya que las nuevas medidas han reforzado el papel de los interlocutores sociales en la administración y el funcionamiento de la OMED, concretamente, su participación en la selección de mediadores y árbitros. Para seleccionar a los miembros de la junta directiva de la OMED y renovarlos en el cargo se precisa la decisión unánime de los representantes de los interlocutores sociales. Actualmente esta organización la administra una junta directiva de siete miembros, seis de los cuales son representantes de los interlocutores sociales y uno es el presidente, elegido unánimemente por estos.*
- 984.** *El Gobierno confirma que las enmiendas más recientes al funcionamiento de la OMED: a) permiten recurrir al arbitraje sólo en caso de mutuo acuerdo de empleadores y trabajadores, y b) limitan la competencia del árbitro a la determinación del sueldo y el salario mínimos, mediante la referencia expresa a la exclusión de una cláusula arbitral que mantenga vigentes convenios colectivos anteriores. Estas modificaciones confirman el empeño del Estado por reforzar el carácter voluntario del sistema de resolución de conflictos laborales colectivos, de conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 154, así como por mejorar la negociación colectiva directa entre los interlocutores sociales.*
- 985.** *Además, el Gobierno se refiere a las siguientes novedades al sistema de los convenios colectivos: a) los convenios colectivos tendrán una vigencia máxima de tres años y ya no los habrá indefinidos; b) la ultra actividad de los convenios colectivos se ha reducido de seis a tres meses tras su expiración o terminación; c) las condiciones de los convenios colectivos que se mantienen después del período de ultra actividad como condiciones de contratos individuales de trabajo se han limitado al sueldo básico y a las prestaciones por antigüedad, niños, título universitario y trabajo peligroso; d) el derecho del empleador a adaptar unilateralmente las condiciones de los contratos individuales se ha establecido de conformidad con el apartado c), y e) el sueldo y el salario mínimos establecidos por el CCGN de 2010 se han reducido en un 22 por ciento y el empleador tiene derecho a modificar unilateralmente el contrato individual de trabajo.*
- 986.** *En relación con las referencias que la organización querellante hace al empleo y al desempleo en el país, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha adoptado una serie de medidas cuyos principales objetivos son mantener los puestos de trabajo, lograr la reinserción inmediata de los desempleados, facilitar la integración de*

los jóvenes en el mercado laboral y apoyar a los sectores más afectados por la crisis, como el turismo.

- 987.** *El Gobierno resume su postura refiriéndose a la necesidad de fomentar la flexibilidad de las relaciones laborales y de descentralizar la negociación colectiva habida cuenta de las circunstancias de la crisis financiera, e indicando que comparte las preocupaciones expresadas por la Misión de Alto Nivel de la OIT respecto de la aplicación de la libertad de negociación colectiva y la protección de los derechos de los trabajadores en un marco de diálogo social. No obstante, había pocas posibilidades de desarrollar un diálogo social y, sobre todo, de obtener la aceptación de su contenido respecto de las disposiciones del acuerdo de préstamo de febrero de 2012. El Gobierno concluye que la crisis financiera griega constituye una expresión concreta de la crisis financiera mundial que evidencia la necesidad de estar siempre atentos a las políticas anticrisis desde el punto de vista de la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de condiciones para el crecimiento financiero.*
- 988.** *En primer lugar, el Comité desea señalar que es plenamente consciente de que las medidas que motivaron la presente queja fueron adoptadas en circunstancias calificadas de graves y excepcionales provocadas por una crisis económica y financiera que requerían medidas urgentes. El Comité observa que ninguna de las partes en la queja ha cuestionado la gravedad y urgencia de la situación y que ello debe tomarse debidamente en cuenta como trasfondo de las conclusiones que figuran a continuación.*
- 989.** *Asimismo, el Comité entiende, a partir de las referencias que han hecho las partes a las conclusiones contenidas en el informe de la Misión de Alto Nivel, que las partes declaran que han realizado esfuerzos importantes para paliar estas dificultades con la más alta consideración por los convenios internacionales del trabajo ratificados y, en particular, por los principios relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva. El Comité destaca, a este respecto, en el lenguaje utilizado en el CCNG, que las partes firmantes reconocieron que «[l]os efectos de la crisis hacen que sea imperativo proteger las organizaciones de trabajadores y de empleadores del tradicional papel intervencionista del Estado y fortalecer la función que desempeñan dichas organizaciones en la formulación de las decisiones y las políticas sociales y económicas». Al tiempo que reconoce los esfuerzos que el Gobierno y los interlocutores sociales realizaron para afrontar este período difícil el Comité recomienda que el Gobierno fortalezca y promueva el marco institucional de la negociación colectiva y del diálogo social. El Comité urge, de manera general, a que se entable un diálogo social permanente e intensivo sobre todas las cuestiones planteadas en la queja, con el fin de concertar una postura común exhaustiva respecto de las relaciones laborales en el país, que sea plenamente conforme con los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y de los convenios de la OIT ratificados que resulten pertinentes. El Comité recuerda que las vías propicias para la conclusión de un compromiso constructivo, pueden basarse en mecanismos adecuados para tratar las situaciones económicas excepcionales, en el marco del sistema de negociación colectiva del sector público [véase el caso núm. 2821 (Canadá), 364.º informe, párrafo 378]. El Comité considera que también podrían establecerse tales mecanismos en el sector privado, mediante la celebración de consultas exhaustivas con los interlocutores sociales interesados.*
- 990.** *En lo referente a los sucesivos recortes salariales efectuados en el sector público, el Comité desea recordar que, de manera general, el ejercicio de las prerrogativas de la autoridad pública en materia financiera de una manera que tenga por efecto impedir o limitar el cumplimiento de convenios colectivos que hayan previamente negociado los organismos públicos, no es compatible con el principio de la libertad de negociación colectiva. Sin embargo, si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación*

colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores. El Comité observa que en ciertos casos anteriormente examinados había considerado que un período de tres años de limitación del derecho de negociación colectiva en materia de remuneraciones en el marco de una política de estabilización económica, constituye una restricción considerable, y esta legislación que la impone debería dejar de tener efectos como máximo en las fechas estipuladas en la ley, o incluso antes si mejora la situación fiscal y económica. Además, el Comité había considerado igualmente que la imposición de restricciones a la negociación colectiva durante un período de tres años constituye un plazo demasiado largo y que las autoridades públicas deberían promover la libre negociación colectiva y no impedir la aplicación de acuerdos colectivos concertados libremente, y ello tanto más cuando esas mismas autoridades actúan como empleadores o se han comprometido a garantizar la aplicación de los acuerdos al refrendarlos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 1034, 1024, 1025, 1026 y 1011]. Si bien el Comité toma nota debidamente de que el Gobierno señala que no se disponía de muchas alternativas respecto de la necesidad de aplicar las medidas que se adoptarían, toda vez que figuraban claramente en los memorandos adjuntos al mecanismo de apoyo financiero internacional, considera esencial para los esfuerzos de protección de la paz social en el país que, con carácter urgente, se celebren consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, con miras a discutir sobre la incidencia de las medidas y a acordar salvaguardias adecuadas para la protección del nivel de vida de los trabajadores.

991. En relación con los recortes de personal en la función pública y el establecimiento de «reservas laborales», el Comité observa que el mandato según el cual ha de pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración o de racionalización económica está limitado a aquellos que hayan dado lugar a actos de discriminación o injerencia antisindicales. No obstante, el Comité subraya el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y la elaboración de una legislación que afecta a sus intereses y considera en particular que cuando se prevé un proceso de reestructuración, tendría que ser objeto de consultas e información previas con los interlocutores sociales. Además, es importante que los gobiernos consulten a las organizaciones sindicales, con objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados. Dado el contexto específico de este caso, si bien no corresponde al Comité pronunciarse sobre las medidas económicas que un gobierno, siguiendo en esto las recomendaciones expresas del Fondo Monetario Internacional, puede juzgar útiles en una situación difícil para el país, el Comité considera, sin embargo, que al adoptar decisiones que acarreen la pérdida de su empleo para un número importante de trabajadores debería consultarse a las organizaciones sindicales interesadas, con el fin de planificar el porvenir profesional de estos trabajadores de acuerdo con las posibilidades del país [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1079, 1081 y 1085]. El Comité observa que el Gobierno reconoció que no fue posible celebrar consultas adecuadas antes de adoptarse estas medidas dado el carácter urgente de la situación, y considera que — habida cuenta del gran impacto que las medidas pueden tener — reviste suma importancia que el Gobierno entable un diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, para examinar medidas apropiadas que permitan mitigar las consecuencias. El Comité desea subrayar que también considera que ese diálogo social no puede sino tener una incidencia positiva en la cohesión social del país, elemento éste que podría mitigar la espiral económica descendente desencadenada por algunas medidas. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado de las medidas adoptadas para lograr la participación de los interlocutores sociales en un diálogo exhaustivo a este respecto.

- 992.** *El Comité toma nota de los alegatos según los cuales se ha excluido de forma específica a los jóvenes de los convenios colectivos en vigor. Toma nota, asimismo, de que el Gobierno señala que se han reducido los salarios de los jóvenes para facilitar su ingreso en el mercado de trabajo y combatir el desempleo de los jóvenes (ligeramente superior al 50 por ciento). Además, el Gobierno se refiere a un programa de subvenciones que lleva a cabo la Organización de Empleo de la Fuerza de Trabajo, mediante el cual se subvencionan al 100 por ciento las cotizaciones por concepto de pensiones, servicios de la salud y riesgos profesionales de los jóvenes entre los 16 y los 24 años de edad. Según los datos más recientes de la inspección del trabajo, a principios de enero de 2012, existían 181 contratos de trabajo de duración determinada suscritos por jóvenes con el fin de adquirir experiencia laboral.*
- 993.** *El Comité observa que la remuneración salarial especial para los jóvenes trabajadores se asemeja a los sistemas de ofertas de trabajo especiales que ha examinado en el pasado, por los que se introduce un nuevo conjunto de reglas para la fijación de los salarios de determinada categoría de empleados con el pretexto de que, de otra manera, sufrirían un desempleo de larga duración puesto que carecen de experiencia en el mercado laboral. A la luz de los exámenes que el Comité realizó anteriormente, éste confía en que estas medidas se limiten a un período determinado y no restrinjan los derechos de estos trabajadores a la negociación colectiva en relación con su remuneración durante un período superior al anunciado por el Gobierno (contratos de hasta 12 meses de duración). El Comité confía en que se garanticen plenamente todas las demás vertientes de los derechos de libertad sindical de estos trabajadores y solicita al Gobierno que examine la aplicación y la incidencia de las medidas, junto con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, que le facilite información detallada al respecto y que le mantenga informado de toda evolución de la situación.*
- 994.** *En lo referente a los alegatos de injerencia en los convenios colectivos y en el sistema de negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado, el Comité toma nota de las numerosas cuestiones que la GSEE ha planteado, incluida la abolición del principio de la primacía de las cláusulas más favorables, la supresión y la prohibición de toda extensión futura de los convenios colectivos, la reducción en un 22 por ciento del salario mínimo nacional negociado y su congelación hasta que concluya el período del programa, la suspensión de toda cláusula en la que se estipulen aumentos salariales o que esté relacionada con la antigüedad, la aplicación de una duración máxima de tres años para los convenios colectivos, y el vencimiento obligatorio de los convenios colectivos vigentes durante 24 meses o más, o por un período adicional de un año.*
- 995.** *El Comité no puede sino observar que la larga lista de cuestiones planteadas por las organizaciones querellantes muestra la existencia de intervenciones importantes y significativas en el carácter voluntario de la negociación colectiva y en el principio de inviolabilidad de los convenios colectivos concluidos libremente. Si bien el Comité toma nota de las razones proporcionadas en relación con las circunstancias excepcionales del caso, considera que tal intervención repetida y extensa en la negociación colectiva puede desestabilizar el marco general de las relaciones profesionales en el país si las medidas tomadas no están en conformidad con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva. A este respecto, el Comité observa que en un caso en el que un gobierno había recurrido, en reiteradas ocasiones, a lo largo de una década, a limitaciones legales a la negociación colectiva, el Comité señala que la repetida utilización de restricciones legislativas a la negociación colectiva sólo puede tener a largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. La intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios*

generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa y que las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho. La suspensión o la derogación — por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes — de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1000, 1005 y 1008]. Aunque no corresponde al Comité pronunciarse sobre la idoneidad de los argumentos de carácter económico presentados por el Gobierno para justificar su intervención con miras a restringir la negociación colectiva, el Comité tiene que recordar que las medidas que podrían tomarse para enfrentar una situación excepcional tendrían que ser de naturaleza temporal habida cuenta de las graves consecuencias negativas que tienen en las condiciones de empleo de los trabajadores y su incidencia particular en los trabajadores vulnerables. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones completas sobre el impacto de estas medidas en la situación general y que le mantenga informado de los esfuerzos realizados para que su duración sea temporal. El Comité espera que todas estas medidas serán objeto de un examen tripartito sin demora y que una atención especial será otorgada a la manera de determinar el salario mínimo nacional en el futuro.

996. En cuanto a la reducción a tres meses del período de duración a posteriori de un convenio colectivo expirado, el Comité no considera que ello constituya una violación de los principios de libre negociación colectiva, pero señala que se presenta en un contexto general en el que la descentralización impuesta y el debilitamiento del marco más general para la negociación colectiva podrían dejar a los trabajadores sin una red de protección mínima para proteger sus condiciones de trabajo, incluso más allá de la cuestión salarial.
997. A este respecto, el Comité toma nota de las medidas adoptadas recientemente para promover los convenios especiales de empresa, que prevalecerán en caso de la aplicación simultánea con convenios sectoriales o por oficio. Observa, además, que con la anulación de todo efecto de extensión de los convenios de más alto nivel, únicamente podría surgir un eventual conflicto entre convenios colectivos en el supuesto de que un empleador estuviera directamente obligado por un convenio de más alto nivel debido a su afiliación voluntaria a la organización de empleadores en cuestión. Si bien el Comité toma nota de que el Gobierno señala que la abolición del principio de la primacía de las cláusulas más favorables en este contexto respalda la negociación colectiva a nivel de las empresas, encaminada a regular las condiciones salariales y laborales en el marco de la situación financiera de cada empresa, el Comité considera que la legislación no debería obstaculizar la negociación colectiva a nivel de industria [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 990] y expresa preocupación ante la posibilidad de que la aplicación simultánea de todas las medidas citadas dificulte significativamente la negociación a nivel superior. En cualquier caso, el Comité recuerda que la negociación colectiva significativa está basada en la premisa según la cual todas las partes representadas están sujetas a disposiciones establecidas voluntariamente, y urge al Gobierno a que — conforme lo indica en su respuesta — vele por la aplicabilidad legal de todo convenio colectivo entre las personas representadas por las partes firmantes. El Comité subraya que la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98.

998. Respecto de los alegatos relativos al uso de asociaciones de personas para la conclusión de convenios especiales de empresa, el Comité recuerda que en el artículo 4 del Convenio núm. 98 se recomienda estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria. El Comité considera que la negociación colectiva con representantes de trabajadores no sindicados sólo debería ser posible cuando no existan sindicatos del nivel correspondiente. A este respecto, el Comité recuerda que la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), da preeminencia, en cuanto a una de las partes de la negociación colectiva, a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en el caso de ausencia de tales organizaciones y en el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), figuran disposiciones expresas para garantizar que cuando en una misma empresa existan sindicatos y representantes elegidos por los trabajadores, se adopten medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 944 y 946]. El Comité toma nota debidamente de que el Gobierno ha asegurado que los miembros de las asociaciones de personas se beneficiarán de una protección análoga a la que reciben los sindicalistas contra actos de discriminación antisindical, aunque observa que el Gobierno no niega que tales asociaciones puedan ser consideradas sindicatos con plenas funciones y garantías de independencia. En estas condiciones, el Comité expresa preocupación por el hecho de que la concesión de derechos para negociar colectivamente a estas asociaciones pueda menoscabar gravemente la postura de los sindicatos en su calidad de interlocutores representativos de los trabajadores en el proceso de negociación colectiva. El Comité considera que ese riesgo es aún mayor habida cuenta de que el reconocimiento de esas asociaciones se lleva a cabo en el contexto de una reorganización radical del sistema de relaciones profesionales establecido en el país. El Comité espera que la cuestión de las funciones y las responsabilidades de las asociaciones de personas sea objeto de una discusión exhaustiva con los interlocutores sociales, con el fin de velar por que no menoscaben la posición de los sindicatos en relación con la negociación colectiva.
999. En relación con la suspensión de la extensión de los convenios colectivos de forma más general, el Comité observa que si bien no existe un deber de extender los convenios desde la perspectiva de los principios de la libertad sindical, toda extensión que pueda intervenir debería realizarse previo análisis tripartito de las consecuencias que producirá en el sector al cual se la extiende [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1051]. El Comité confía en que, en las discusiones generales que celebren el Gobierno y los interlocutores sociales sobre las medidas más apropiadas que cabría adoptar, en las circunstancias actuales, respecto del marco de negociación colectiva más general, éstos examinen detenidamente los diversos efectos que en la política social y económica podrían lograrse mediante la extensión de los convenios colectivos.
1000. El Comité toma nota de los múltiples alegatos relativos a las modificaciones del funcionamiento y la constitución de la OMED. En cuanto a las enmiendas a la ley en virtud de las cuales únicamente se permite recurrir a un arbitraje obligatorio si ambas partes así lo acuerdan, el Comité reconoce que la medida se adoptó con el afán de alinear la legislación y la práctica con los principios relativos al arbitraje obligatorio, y considera que la medida no infringe los principios de la libertad sindical. En lo referente a las restricciones adicionales impuestas al mandato del árbitro, el Comité considera que, de manera general, los árbitros deberían ser libres de adoptar resoluciones respecto de arbitrajes solicitados de forma voluntaria, sin que el Gobierno intervenga en ello. En vista de que las restricciones se introdujeron en el marco del programa de estabilización propuesto, el Comité espera que sean objeto de un examen periódico por parte de los interlocutores sociales, con el fin de velar por su eliminación a la mayor brevedad posible.

Además, el Comité solicita al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, examine cuanto antes la incidencia que en las normas mínimas distintas de las salariales tiene la eliminación de la autoridad del árbitro para hacer valer las cláusulas de mantenimiento en los convenios colectivos, de manera que estos elementos puedan enriquecer el examen del sistema de relaciones laborales en su conjunto.

- 1001.** *En relación con la disolución de la Organización de la Vivienda para Trabajadores (OEK) y del Fondo Social de Trabajadores (OEE), el Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes, según los cuales estas organizaciones son fundamentales para la labor social y la financiación de los sindicatos, así como para facilitar vivienda a los trabajadores, y de que ambas organizaciones cumplen una función social indispensable y no representan una carga para el presupuesto del Estado. El Comité también toma nota con preocupación de que una de las funciones del OEE consistía en garantizar la asignación de unos fondos mínimos a los sindicatos para respaldar sus necesidades operativas, y que éste ha sido la principal fuente de financiación de la OMED, lo que permitía a esa última conservar su autonomía frente al Estado y prestan servicios de mediación y arbitraje independientes para la solución de los conflictos laborales colectivos. El Comité solicita al Gobierno que le envíe observaciones detalladas sobre la cuestión, con inclusión de información sobre las medidas adoptadas para velar por que la disolución del OEE, en particular, no diese pie a una injerencia grave en el funcionamiento de la GSEE y la OMED.*
- 1002.** *El Comité considera que es capital que el Gobierno y los interlocutores sociales se reúnan con carácter urgente para examinar todas las medidas citadas y su incidencia tanto en las relaciones profesionales en el país como en la esperanza de desarrollo económico y cohesión social. El Comité tiene la firme esperanza de que ambos sean capaces de elaborar un sistema de relaciones laborales viable que propicie la reconstrucción de la economía. Al respecto, el Comité espera que los interlocutores sociales puedan participar plenamente en la determinación de toda modificación adicional en el marco de los acuerdos con la Comisión Europea, el FMI y el Banco Central Europeo que atañan cuestiones esenciales para los derechos humanos, la libertad sindical y la negociación colectiva, y que sean fundamentales para los cimientos de la democracia y la paz social.*

Recomendaciones del Comité

- 1003.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *plenamente consciente de que las medidas que motivaron la presente queja fueron adoptadas en circunstancias calificadas de graves y excepcionales provocadas por una crisis económica y financiera que requerían medidas urgentes, y reconociendo los esfuerzos que el Gobierno y los interlocutores sociales realizaron para afrontar este período difícil de la mejor manera posible, el Comité recomienda que el Gobierno fortalezca y promueva el marco institucional de la negociación colectiva y del diálogo social y urge, de manera general, a que se entable un diálogo social permanente e intensivo sobre todas las cuestiones planteadas en la queja y en sus conclusiones, con el fin de concertar una postura común y exhaustiva respecto de las relaciones laborales en el país, que sea plenamente conforme con los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y de los convenios de la OIT ratificados que resulten pertinentes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todos los acontecimientos a este respecto. El Comité pide asimismo al*

Gobierno que considere la posibilidad de prevalerse de la asistencia técnica de la Oficina en relación con las cuestiones planteadas;

- b) recordando que la negociación colectiva significativa está basada en la noción según la cual todas las partes representadas están sujetas a disposiciones establecidas voluntariamente, el Comité urge al Gobierno a que, conforme lo indicó en su respuesta, vele por la aplicabilidad legal de todo convenio colectivo entre las personas representadas por las partes firmantes;*
- c) el Comité pide al Gobierno que facilite información detallada en respuesta a los alegatos más recientes sobre la disolución del Fondo Social de Trabajadores (OEE) y de la Organización de la Vivienda para Trabajadores (OEK), incluida información sobre las medidas adoptadas para velar por que la disolución del OEE no diese pie a una injerencia grave en el funcionamiento de la GSEE y la OMED.*

CASO NÚM. 2709

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

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por

- el Movimiento Sindical Indígena y Campesino
Guatemalteco (MSICG)**

representado por las siguientes organizaciones

- el Comité Campesino del Altiplano (CCDA)**
- la Confederación Central General de Trabajadores
de Guatemala (CGTG)**
- la Confederación de Unidad Sindical
de Guatemala (CUSG)**
- la Coordinadora Nacional Sindical Popular (CNSP)**
- el Frente Nacional de Lucha en Defensa de los Servicios
Públicos y Recursos Naturales (FNL)**
- la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala
(UNSITRAGUA)**

apoyado por

- la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

***Alegatos: despidos antisindicales y actos
de intimidación a raíz de la constitución
del Sindicato del Instituto Nacional
de Ciencias Forenses (SITRAINACIF)***

1004. El Comité examinó este caso en su reunión de junio de 2011 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 360.º informe del Comité, párrafos 642 a 665, aprobado por el Consejo de Administración en su 311.ª reunión, junio de 2011].

- 1005.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 25 de octubre de 2011 y 6 de septiembre de 2012.
- 1006.** 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

- 1007.** En su reunión de junio de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones provisionales relativas a los alegatos presentados por las organizaciones querellantes [véase 360.º informe, párrafo 665]:
- a) el Comité urge al Gobierno a que envíe sin más demora sus observaciones en relación con los alegatos;
 - b) en relación con el despido de los 16 trabajadores del INACIF, el Comité pide al Gobierno que indique si los trabajadores han sido efectivamente reintegrados a sus puestos y de no ser el caso, que tome las medidas necesarias para que se ejecuten lo antes posible las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo y previsión social;
 - c) en relación con la solicitud de registro del Sindicato del Instituto Nacional de Ciencias Forenses (SITRAINACIF), el Comité pide al Gobierno que tome sin demora las medidas necesarias para que, si como parece el sindicato reúne los requisitos legales para su registro, se registre de inmediato a dicho sindicato;
 - d) el Comité pide al Gobierno que comunique el estado de trámite de las denuncias presentadas ante el Ministerio Público por la secretaria general provisional del sindicato;
 - e) en relación con las alegadas acciones penales presentadas en contra de la secretaria general provisional del sindicato, el Comité pide al Gobierno que facilite sus observaciones al respecto y comunique el estado de trámite de estas acciones judiciales, y
 - f) en relación con la mesa de diálogo que se reunió para buscar soluciones y a la que, según los alegatos, el Gobierno no permitió participar a la secretaria general provisional del sindicato, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las partes involucradas puedan reunirse a efectos de alcanzar un acuerdo sin presiones y que le mantenga informado al respecto.

B. Respuesta del Gobierno

- 1008.** Por comunicación de fecha 25 de octubre de 2011, el Gobierno informa de manera extensa sobre las medidas tomadas en relación con las condiciones de trabajo, en particular en lo que atañe a la seguridad y la salud en el seno del Instituto Nacional de Ciencias Forenses (INACIF), así como sobre las formaciones, cuestiones planteadas por la organización querellante.
- 1009.** En relación con el alegato según el cual las autoridades del INACIF han recurrido al disfraz de las relaciones laborales contratando a buena parte del personal de manera temporal para evitar la acumulación de pasivo laboral y mantener a las trabajadoras y trabajadores en situación de inestabilidad laboral impidiendo la afiliación sindical, el Gobierno informa que la legislación norma lo relativo a la contratación de personal bajo los renglones presupuestarios 011 y 022. Asimismo, la contratación de servicios profesionales bajo los renglones presupuestarios 029 y 182. En el INACIF existe personal contratado en todos los renglones presupuestarios mencionados, con la diferencia que el personal contratado bajo los renglones presupuestarios 022 y 011 tienen beneficios laborales adicionales a los de servicios profesionales, y la capacitación es constante en estos renglones. Además, la afiliación y formación de sindicatos, es un derecho que la

Constitución Política de la República de Guatemala garantiza, y que las leyes imponen a todo empleador. La ley determina las formas de contratación que se mencionan, por lo tanto no se violenta ningún derecho constitucional al contratar bajo estas modalidades.

1010. En relación con el alegato según el cual, las trabajadoras que promovían la constitución del Sindicato del Instituto Nacional de Ciencias Forenses (SITRAINACIF) no pudieron ingresar a sus centros de trabajo por ordenes de la institución, el Gobierno indica que no existió ninguna orden de impedir el acceso a trabajadores a su lugar de trabajo; por el contrario, toda persona contratada por el INACIF, debe ingresar en tiempo para la realización de sus labores.

1011. En relación con la situación laboral de las trabajadoras que supuestamente se vieron impedir el acceso a sus centros de trabajo, el Gobierno informa lo siguiente:

- *Sra. Evelyn Jannette García Caal:* Al constatar que efectivamente había sido despedida, acudió al Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social a solicitar su reintegro, el cual fue ordenado por el Juzgado con fecha 23 de abril de 2008. Esta resolución fue apelada por el INACIF ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. La Sala declaró con lugar la apelación y por ende revocó el auto dictado por el Juzgado de Primera Instancia, dejando sin efecto el reintegro ordenado. La trabajadora acudió al amparo ante la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, y con fecha 20 de noviembre de 2009, la Corte otorgó el amparo solicitado por la trabajadora en contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones, restituyendo a la postulante su situación jurídica anterior a esa resolución y ordenando a la autoridad impugnada resolver conforme a la ley. El INACIF apeló la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia ante la Corte de Constitucionalidad alegando que el amparo no podía constituirse en una instancia revisora de las actuaciones de las autoridades competentes, pues dicho asunto pertenece a la jurisdicción ordinaria, pero la Corte de Constitucionalidad al examinar el caso, confirmó la sentencia de la Corte Suprema de Justicia y remitió las actuaciones a la Sala Primera para darle cumplimiento. La Sala Primera de la Corte de Apelaciones ordenó el reintegro de la trabajadora confirmando el auto de fecha 23 de abril de 2008, dictado por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social y declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto por el Instituto Nacional de Ciencias Forenses INACIF.
- *Sra. Dora María Caal Orellana:* La trabajadora solicitó su reintegro ante el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social, el cual fue otorgado con fecha 22 de abril de 2008. Por no haber ejecutado la orden, el Juzgado Quinto dictó apremio de apercibimiento en contra del INACIF, para que cumpliera la orden, pero el Instituto interpuso un recurso de reconsideración de apremio que el Juzgado Quinto declaró sin lugar, dicha resolución fue apelada por el INACIF ante la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo, la que esta vez, fue declarada con lugar por lo que se revocó el apremio, en el sentido de que el «Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala (INACIF)» no corresponde a la entidad denunciada en el proceso «Instituto Nacional de Ciencias Forenses (INACIF)» por no poseer la misma personalidad jurídica.
- *Sra. Ana Verónica Lourdes Morales:* La trabajadora solicitó su reintegro ante el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, el cual fue ordenado mediante resolución de fecha 22 de abril de 2008. Pero con fecha 1.º de septiembre de 2009, la trabajadora presentó desistimiento total de dicho proceso, habiendo sido aprobado por el Juzgado Primero de Trabajo, mediante resolución de fecha 10 de septiembre de 2009, fecha en la cual volvió a ese Juzgado el expediente de la Sala Jurisdiccional.

1012. En relación con el despido de los otros 13 trabajadores que participaron en la formación del sindicato, el Gobierno informa del estado y resultado de los procesos judiciales como sigue:

- *Sr. Byron Minera:* Solicitó su reintegro ante el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social, el cual fue ordenado el 18 de abril de 2008, imponiéndole a la Directora General del INACIF una multa de diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Con fecha 29 de enero de 2010, el trabajador presentó ante el Juzgado Segundo de Trabajo su desistimiento total del incidente de reinstalación a efecto de finalizar el conflicto con la institución concernida, en virtud de que llegó a un acuerdo extrajudicial con el INACIF, el cual fue aprobado por el juzgado con fecha 5 de febrero de 2010, ese día fue ordenado el archivo de las actuaciones.
- *Sr. Carlos Rubio:* El trabajador solicitó su reintegro ante el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social, el cual fue ordenado el 30 de abril de 2008. La entidad denunciada no cumplió con la orden de reintegro, en virtud de que hizo efectivo su derecho de defensa impugnando esa resolución e interponiendo todos los recursos admitidos en la ley. A la presente fecha dicha resolución quedó firme y ejecutable sin objeción alguna, debido al agotamiento de todos los recursos. En consideración a lo anterior se emitió nuevamente una resolución de fecha 15 de abril de 2011 por la que se designa a uno de los notificadores del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral en calidad de ministro ejecutor y haga efectiva el reintegro ordenado. Esta resolución está legalmente notificada a las partes, únicamente se espera que la institución denunciada acate lo resuelto por esa instancia.
- *Sr. Ellison Barillas:* El trabajador tramitó incidente de reinstalación ante el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social, ordenándola el día 23 de abril del año 2008 e imponiendo a la demandada por imperativo legal la multa de diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Con fecha 6 de mayo de 2008, la Directora General del INACIF apeló dicha resolución, pero no aportó ningún medio de prueba que acreditara que contaba con la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral con el denunciante, por lo que con fecha 1.º de agosto de 2008, la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones confirmó el auto apelado con la modificación de incrementar en un 50 por ciento la multa fijada. El 17 de octubre de 2008, el secretario de la Sala Segunda certificó que el fallo se encontraba firme por no haber recurso ni notificación pendiente y remitió al Juzgado Segundo las actuaciones para ejecutar lo resuelto. El Juzgado Segundo ordenó a la parte empleadora el inmediato reintegro del trabajador en su respectivo puesto de trabajo, debiendo pagársele los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el efectivo reintegro, sin que a la fecha el INACIF haya cumplido con hacerla efectiva.
- *Sr. Flavio Díaz:* El trabajador solicitó su reintegro ante el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social el 21 de abril de 2008, y luego de evacuado el previo interpuesto por el Juzgado, el 21 de mayo de 2008, se ordenó el inmediato reintegro del trabajador en sus mismas condiciones de trabajo, imponiéndole a la parte empleadora una multa de 15 000 quetzales equivalentes a diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Con fecha 15 de junio de 2009, el trabajador presentó memorial al Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social para plantear desistimiento total del incidente de reinstalación, en virtud de haber llegado a un arreglo definitivo con su empleadora, el cual conviene a sus intereses y es aceptado por el Juzgado, ordenando el archivo de las actuaciones.
- *Sra. Irma Palma:* La trabajadora solicitó su reinstalación ante el Juzgado Octavo de Trabajo y Previsión Social, la cual es ordenada mediante auto de fecha 24 de abril de 2008. No se ha podido realizar por múltiples recursos planteados por la parte demandada, diligenciándose por última vez el 1.º de febrero de 2011. La reinstalación

no pudo llevarse a cabo en virtud de la negativa a efectuar dicha reinstalación por parte de la entidad demandada.

- *Sr. Jorge Hernández:* El 19 de abril de 2008 el Juzgado de Primera Instancia ordenó la reinstalación del trabajador, resolución que fue apelada por el INACIF y que conoció la Sala Primera de la Corte de Apelaciones. Dicho expediente fue resuelto con fecha 30 de octubre de 2008, declarando sin lugar la apelación y confirmando la resolución de primer grado. El INACIF, no conforme con el fallo, presentó acción constitucional de amparo en contra de lo resuelto por la Sala, la cual fue declarada con lugar por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, por lo que la Sala Primera en acatamiento de lo resuelto por dicha Corte, emitió nueva resolución de fecha 14 de julio de 2010, revocando la resolución de primera instancia y por ende, declarando sin lugar la solicitud de reinstalación promovida por el trabajador, estando a la presente fecha ésta última resolución, firme y debidamente ejecutoriada.
- *Sr. Leonel Pérez:* El trabajador solicitó su reintegro ante el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social y fue ordenado el 18 de abril de 2008, dicha resolución fue apelada por el INACIF y conocida por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones, quien con fecha 13 de noviembre de 2008, confirmó la resolución recurrida, argumentando que la parte demandada no siguió el mecanismo establecido en la ley para la terminación del contrato de trabajo establecido en los artículos 379 y 380 del Código del Trabajo. Inconforme con lo resuelto el INACIF presentó un recurso de amparo ante la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, el cual fue denegado el 21 de septiembre de 2009 por improcedente. Esta sentencia fue apelada por el INACIF y fue examinada por la Corte de Constitucionalidad quien consideró que debió observarse lo estipulado por la Ley de Servicio Civil. El INACIF argumentó que el trabajador se encontraba en período de prueba, mismo que había iniciado a partir de la fecha la contratación del trabajador (el 3 de marzo de 2008) y durante este tiempo, el trabajador debía ser evaluado en su desempeño laboral, a fin de verificar si reunía las condiciones y el potencial para cubrir el puesto, y si con base a los informes, no se consideraba capaz para cumplir con sus deberes, podía poner fin al contrato de trabajo, con justa causa o sin ella, sin obligación de preavisar, ni de pagar indemnización alguna. La Corte de Constitucionalidad consideró que la actuación de la Sala no se encontraba ajustada a derecho y por lo tanto otorgó el amparo solicitado por el INACIF, dejando en suspenso la resolución dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El trabajador presentó un recurso de aclaración y ampliación de la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad, pero con fecha 1.º de septiembre de 2010, la Corte de Constitucionalidad argumentó que no existen términos oscuros o ambiguos que aclararse, ni se dejó de resolver ningún punto sometido a conocimiento del Tribunal, por lo que resolvió declarar sin lugar las solicitudes de aclaración y ampliación formuladas por el trabajador. Las actuaciones volvieron a la Sala Primera de la Corte de Apelaciones y con fecha 5 de noviembre de 2010 emitió pronunciamiento, resolviendo otorgar el recurso de apelación interpuesto por el INACIF y en consecuencia, revocando el auto de fecha 18 de abril de 2008, dictado por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, dejándolo sin efecto legal, y declarando sin lugar la solicitud de reinstalación promovida por Leonel Pérez en contra del INACIF.
- *Sra. Lesly Escobar:* El proceso fue promovido ante el Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social y con fecha 18 de abril de 2011, se dictó el auto que aprobó la reinstalación de la trabajadora en su mismo puesto de trabajo. El estado actual del proceso es que el INACIF no ha reinstalado a la trabajadora, a pesar de haberse constituido el ministro ejecutor en diferentes oportunidades ante la denunciada para el cumplimiento de lo ordenado por ese Juzgado. La trabajadora ha solicitado en varias ocasiones que se le certifique lo conducente a Miriam Dolores Ovalle de Monroy, en

calidad de Directora General del INACIF, pero en vista que el nombre que indica la trabajadora no es el correcto, se ha rechazado en distintas ocasiones, por lo que no se ha reinstalado a la trabajadora.

- *Sra. Lucrecia Solórzano*: El proceso fue promovido ante el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social, quien con fecha 23 de abril de 2008, ordenó al INACIF la reinstalación de la trabajadora en su mismo puesto de trabajo, bajo las mismas condiciones que tenía antes del despido hasta la efectiva reinstalación. Con fecha 18 de junio de 2009, la trabajadora solicitó el desistimiento total del incidente de reinstalación que había promovido en virtud de haber llegado a un arreglo definitivo con el INACIF. El juez, al resolver el 19 de junio de 2009 la solicitud, le dio aprobación al desistimiento total presentado, en virtud de que la misma llena los requisitos legales correspondientes.
- *Sra. María Girón*: La trabajadora acudió al Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social a solicitar su reinstalación, la cual fue ordenada el 23 de abril de 2008. Dicha resolución fue apelada por el INACIF y con fecha 3 de octubre de 2008, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, confirmó la resolución de primera instancia. Dicha resolución fue notificada al INACIF, quien interpuso un recurso de amparo ante la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio. La Corte Suprema de Justicia denegó el amparo planteado por el INACIF el 11 de febrero de 2010 y por no haber recurso pendiente, regresaron las actuaciones al Juzgado Cuarto de Trabajo para su efectivo cumplimiento.
- *Sr. Mario Yaguas*: El trabajador solicitó su reinstalación ante el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social, la que se admitió para su trámite mediante resolución de fecha 2 de mayo de 2008, misma que fue notificada legalmente a las partes. El INACIF por estar en desacuerdo con lo resuelto impugnó la resolución en referencia interponiendo todos los recursos admitidos en la ley. En consideración a lo anterior se emitió nuevamente resolución de fecha 17 de abril de 2011, en la misma se designa a uno de los notificadores del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral en calidad de ministro ejecutor para hacer efectiva la reinstalación del trabajador, esta resolución fue legalmente notificada a las partes, únicamente se espera que la institución denunciada acate lo resuelto por el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social.
- *Sr. Minor Ruano*: Con fecha 28 de abril de 2008, el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social, dictó auto ordenando la reinstalación del trabajador. El 9 de mayo de 2008, la entidad demandada planteó recurso de apelación en contra del referido auto. La Sala Tercera de la Corte de Apelaciones, con fecha 20 de enero de 2011, examinó el auto proferido por el Juzgado Sexto de Trabajo, y confirmó la resolución de primer grado, notificando a las partes el 20 de mayo de 2011.
- *Sr. Oscar Velázquez*: El trabajador solicitó su reinstalación ante el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social, la cual fue ordenada con fecha 18 de abril de 2008. Luego de interponer los recursos admitidos en la ley, se confirmó la reinstalación del trabajador. A la presente fecha se encuentra firme el auto, sin que el INACIF, haya cumplido con hacerlo efectivo.

1013. En relación con la declaración de la organización querellante según la cual la Sra. Miriam Gutiérrez de Monroy presentó memorial al Director General del Trabajo mediante el cual se opuso a la constitución del sindicato del INACIF (SITRAINACIF) acto que implica una clara violación a la libertad sindical y al principio de no injerencia, el Gobierno transmite las observaciones de la secretaría general del INACIF. La Secretaría informa que el memorial que fue presentado, no fue oposición a la constitución de un sindicato, más bien se trató de una denuncia por observarse vicios de fondo al advertirse que no constaba el

consentimiento escrito de 20 trabajadores. En ningún momento la Directora se opuso a la libertad sindical, la ley lo garantiza y el funcionario no es superior a la ley. Además, en relación con el recurso de revocatoria interpuesto por el patrono contra la resolución del Director General del Trabajo — la cual declaró sin lugar la oposición del patrono a la constitución del sindicato — la Dirección General de Trabajo informa que por resolución núm. 114-2009 de fecha 11 de junio de 2008, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social declaró sin lugar el recurso de revocatoria por improcedente.

- 1014.** En relación con los alegatos de acoso y persecución contra la secretaria provisional del sindicato, el Gobierno, así como la Agencia Fiscal de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas del Ministerio Público indican que, en el marco de la denuncia identificada con el núm. MP001/2008/42310, donde figura como agraviada la Sra. Evelyn Jannette García Caal, la parte ofendida compareció ante la Fiscalía el 25 de agosto de 2009, presentando memorial de desistimiento de la denuncia, la que fue admitida y decretada con lugar por el órgano jurisdiccional con fecha 19 de octubre de 2009, siendo notificada con fecha 5 de noviembre de 2009.
- 1015.** En relación con los alegatos según los cuales las autoridades del INACIF ejercen presiones bajo amenaza de despido en contra de los trabajadores que no fueron despedidos por su participación en la formación del sindicato, la Secretaría General del INACIF manifiesta que la institución respeta el derecho de todo trabajador de agruparse en una organización sindical o gremial, por lo tanto en ningún momento se han emitido presiones o amenazas al personal lo que se ha sido comprobado por los inspectores de trabajo que constantemente realizan visitas a las instalaciones del INACIF y entrevistan al personal en servicio.
- 1016.** En relación con el archivo definitivo de la solicitud de inscripción del sindicato, la Dirección General de Trabajo indica que el expediente, por medio de providencia núm. 14-2009 de la Dirección General de Trabajo fue enviado al archivo en forma incorrecta e ilegal, y es por ello que se enmendó el procedimiento y se dejó sin efecto la providencia relacionada. Se ordenó continuar con el trámite correspondiente.
- 1017.** En relación con la mesa de diálogo en la que se ha impedido la presencia de la secretaria general provisional del sindicato, el Gobierno señala que el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Forenses se encontraba en proceso de formación en el mes de marzo de 2009. En dicha mesa de diálogo, el Ministerio de Trabajo fue respetuoso siempre de los derechos atribuidos al sindicato en formación en virtud de lo que establece el Código del Trabajo en su artículo 217. Según la resolución núm. 84-2009, de fecha 7 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, se reconoció la personalidad jurídica del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Forenses (SITRAINACIF), y se aprobó los estatutos de la organización sindical, ordenando su inscripción y publicación gratuita en el *Diario Oficial* núm. 1967, folios 10713 y 10729, libro 21, de inscripciones de personalidad jurídica de organizaciones sindicales con fecha 10 de diciembre de 2009, por lo que actualmente, el mismo se encuentra activo.

C. Conclusiones del Comité

- 1018.** *El Comité toma nota de las informaciones detalladas proporcionadas por el Gobierno y recuerda que en el presente caso la organización querellante alega despidos antisindicales y actos de intimidación a raíz de la constitución del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Forenses (SITRAINACIF) el 15 de abril de 2008.*
- 1019.** *En relación con la recomendación b) relativa al despido de 16 trabajadores del INACIF, el Comité toma nota de que el Gobierno informa de lo siguiente: cuatro de ellos presentaron su desistimiento en el proceso de reintegro que iniciaron, dos vieron su solicitud de reintegro declarada sin lugar, seis no han sido reintegrado a pesar de una*

decisión judicial favorable ya que el Instituto se niega a cumplir con las decisiones, y los cuatro últimos benefician de un fallo judicial favorable pero no se sabe si, a la fecha, han sido reintegrados o no. El Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de la misma [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 105]. El Comité urge firmemente al Gobierno una vez más a que tome las medidas necesarias para que se ejecuten inmediatamente las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo y previsión social a favor de los Sres. Evelyn Jannette García Caal, Dora María Caal Orellana, Carlos Rubio, Ellison Barillas, Irma Palma, Lesly Escobar, María Girón, Mario Yaguas, Minor Ruano, y Oscar Velázquez. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

1020. En relación con la recomendación c) relativa al registro del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Forenses (SITRAINACIF), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que se reconoció la personalidad jurídica del sindicato y se aprobó los estatutos de la organización sindical, ordenando su inscripción y publicación en el Diario Oficial por lo que actualmente, el mismo se encuentra activo.
1021. En relación con la recomendación d) relativa al estado de trámite de las denuncias por acoso y persecución presentadas ante el Ministerio Público por la secretaria general provisional del SITRAINACIF, el Comité toma nota de que el Gobierno informa la parte ofendida compareció ante la Fiscalía el 25 de agosto de 2009, presentando memorial de desistimiento de la denuncia, la que fue admitida y decretada con lugar por el órgano jurisdiccional con fecha 19 de octubre de 2009, siendo notificada con fecha 5 de noviembre de 2009.
1022. En relación con la recomendación e) relativa a alegadas acciones penales presentadas en contra de la secretaria general provisional del SITRAINACIF, el Comité toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado observaciones al respecto por lo que le pide que lo haga sin demora.
1023. En relación con la mesa de diálogo en la que se ha impedido la presencia de la secretaria general provisional del sindicato, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en ese momento el sindicato se encontraba en formación y que siempre fue respetuoso de sus derechos adquiridos en virtud de las disposiciones legales. Tomando nota de que en la actualidad el SITRAINACIF se encuentra registrado, el Comité pide al Gobierno que indique si las partes han podido reunirse a efectos de alcanzar un acuerdo sobre las cuestiones pendientes.

Recomendaciones del Comité

1024. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
 - a) **el Comité urge firmemente al Gobierno una vez más a que tome las medidas necesarias para que se ejecuten lo antes posible las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo y previsión social a favor de los Sres. Evelyn Jannette García Caal, Dora María Caal Orellana, Carlos Rubio, Ellison Barillas, Irma Palma, Lesly Escobar, María Girón, Mario Yaguas, Minor Ruano, y Oscar Velázquez. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;**
 - b) **en relación con las alegadas acciones penales presentadas en contra de la secretaria general provisional del SITRAINACIF, el Comité toma nota de**

que el Gobierno no ha proporcionado observaciones al respecto por lo que le pide que lo haga sin demora, y

- c) *en relación con la mesa de diálogo en la que se ha impedido la presencia de la secretaria general provisional del sindicato, tomando nota de que en la actualidad el SITRAINACIF se encuentra registrado, el Comité pide al Gobierno que indique si las partes han podido reunirse a efectos de alcanzar un acuerdo sobre las cuestiones pendientes, en particular el reintegro de los trabajadores despedidos.*

CASO NÚM. 2840

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

**Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por
el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG)**

***Alegatos: obstáculos a la constitución de
sindicatos y al derecho de redactar libremente
los estatutos sindicales, así como traslados
antisindicales***

- 1025.** La queja figura en dos comunicaciones del Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG) de fechas 22 y 23 de febrero de 2011.
- 1026.** El Gobierno envió observaciones parciales por comunicación de fecha 25 de octubre de 2011.
- 1027.** Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

Traslados antisindicales

- 1028.** Por comunicación de fecha 22 de febrero de 2011, la organización querellante alega que en el año 2007, se constituyó el Sindicato de Trabajadores de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público (SITRADICMP) cuyo proceso de formación fue reprimido por el Ministerio Público mediante el traslado de los miembros de su comité ejecutivo provisional (caso núm. 2580). Debido a las acciones legales emprendidas por parte de los miembros del sindicato se emite el acuerdo núm. 0411-2007 del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público, mediante el cual se dejan sin efecto los traslados de los primeros tres directivos sindicales trasladados. En la práctica, a pesar de ello, el Ministerio Público presentó demandas en contra de los directivos sindicales solicitando la autorización para despedirlos argumentando el incumplimiento de los traslados y desobedeciendo la orden del Tribunal Constitucional de Amparo según la cual, se dejó en

suspensó los efectos jurídicos y materiales del traslado ordenado como represalia antisindical por el Ministerio Público.

- 1029.** La organización querellante subraya que esta situación se ha recrudecido con el nombramiento del director de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público, quien ha emprendido una serie de represalias en contra de los directivos y afiliados y afiliadas al sindicato e incluso indicando al resto de trabajadores y trabajadoras que su afiliación al SITRADICMP será motivo de represalias en su contra. Al tomar posesión la nueva Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público, el SITRADICMP intentó establecer un diálogo para discutir las condiciones laborales dentro de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público, solicitud que le fue presentada con fecha 16 de diciembre de 2010. El 6 de enero de 2011, el Sr. Javier Adolfo de León Salazar, dirigente sindical del SITRADICMP, es notificado nuevamente de su traslado unilateralmente decidido por la Fiscal General y Jefa del Ministerio Público en violación del artículo 22 del convenio colectivo vigente. Dicho traslado fue ordenado mediante el acuerdo núm. 003-2011 de fecha 3 de enero de 2011.
- 1030.** La organización querellante añade que, como parte de las represalias en contra del dirigente sindical, el Ministerio Público, durante los años 2009 y 2010 omitió conferirle su período anual de vacaciones, hecho que fue constatado por la Inspección General de Trabajo en actas de fechas 11 de enero y 3 de febrero de 2011 en las cuales se constata también la negativa del Ministerio Público de conferirle el goce de sus períodos vacacionales. El traslado antisindical del cual fue objeto el secretario general del SITRADICMP, fue igualmente denunciado ante la Inspección General de Trabajo que, dentro de las actas de fechas 18 de enero y 3 de febrero de 2011, constató la naturaleza ilegal, antisindical y violatoria del traslado del Sr. Salazar y previno a la Fiscal General de dejar sin efecto dicho traslado.
- 1031.** La organización querellante señala que como represalia por la prevención realizada por el Inspector de Trabajo, la Fiscal General recusó al inspector a cargo de las diligencias pidiendo que se nombrara otro en su lugar; ello ha motivado que hasta la presente fecha, la Inspección General de Trabajo no haya podido aún constatar el incumplimiento de las prevenciones. Adicionalmente, el Sr. Salazar solicitó a la Inspección General de Trabajo un dictamen respecto a la aplicabilidad del artículo 22 del convenio colectivo en concordancia con lo regulado en el Convenio núm. 87 de la OIT. La Inspección de Trabajo, con fecha 4 de febrero de 2011, emitió un dictamen en el que se concluye que un traslado ejecutado en las condiciones en las que se ha ordenado el traslado del Sr. Salazar es violatorio del convenio colectivo vigente.
- 1032.** Según la organización querellante, la Fiscal General lejos de dejar sin efecto el traslado ilegal del cual ha sido objeto el secretario general del SITRADICMP, ha recrudecido las conductas antisindicales mediante actos de injerencia. El 27 de enero de 2011, la Fiscal General presentó una solicitud a la Inspección General de Trabajo mediante la cual solicitó que la Inspección de Trabajo investigue las actividades que realiza el Sr. Salazar mediante el goce de sus licencias sindicales e informe de las mismas a su despacho. Dicha solicitud fue rechazada por la Inspección General de Trabajo recordándole a la señora Fiscal General el contenido y alcance del Convenio núm. 87. La organización querellante resalta que el recrudecimiento de las conductas antisindicales en contra del SITRADICMP y particularmente en contra de su secretario general y miembro del consejo político del MSICG obedece a la intencionalidad de la fiscal de destruir el sindicato, el cual ve como un obstáculo para la implementación de una propuesta que se impulsa desde algunos sectores de donde proviene la señora fiscal y particularmente del Instituto de Ciencias Comparadas Penales de Guatemala en donde, según la organización sindical, se impulsa la eliminación de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público.

- 1033.** La organización querellante señala que como parte de esta estrategia, personajes afines a la Fiscal General promovieron una acción de inconstitucionalidad en contra de la norma que en la Ley Orgánica del Ministerio Público establece la posibilidad de revisión de las disposiciones de la fiscal que conlleven destituciones y traslados de trabajadoras y trabajadores del Ministerio Público. Tal acción, conocida por la Corte de Constitucionalidad bajo el expediente núm. 2523-2010, en sentencia de fecha 1.º de febrero de 2011, ha desembocado en la declaración de inconstitucionalidad de dicha norma y, a pesar de que la acción afectaba disposiciones existentes en el convenio colectivo y el derecho de defensa de los trabajadores ante acciones que afectan sus derechos laborales, la Corte omitió conferir audiencias a las organizaciones sindicales existentes en el Ministerio Público. El efecto práctico de esta medida, es que se ha eliminado cualquier posibilidad de defensa contra traslados y despidos. La organización querellante subraya en primer lugar que la Inspección del Trabajo ha desempeñado sus funciones en apego a los principios del Convenio núm. 87 y, en segundo lugar que no sólo no se ha cumplido con lo solicitado por el Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2580 sino que se han intensificado las acciones antisindicales contra el SITRADICMP y especialmente contra su secretario general, Sr. Javier Adolfo de León Salazar.
- 1034.** Por comunicación de fecha 23 de febrero de 2011, la organización querellante menciona los hechos siguientes: la obstrucción a la inscripción de sindicatos aduciendo la falta de cumplimiento de requisitos legales y corriendo audiencia a los empleadores para que se pronuncien sobre su conformidad con la creación o no del sindicato; la subcontratación de personal de las empresas a las que se destina la fuerza de trabajo a través de empresas satélites creadas con el ánimo de evitar la formación de sindicatos, facilitar su destrucción o mantenerlos con poca fuerza social para poder alcanzar sus demandas; la contratación por parte de empleadores de servicios de empresas que proporcionan información sobre los antecedentes de los aspirantes a un puesto de trabajo; la negativa de contratación de trabajadores que hayan prestado sus servicios en centros de trabajo en donde existió sindicato o bien de aquellos que participaron en su formación; la práctica ilegal y recurrente de los tribunales del trabajo de levantar los fueros sindicales que prohíben a la parte patronal despedir a los trabajadores cuando están en proceso de discusión de un pliego de peticiones; el despido de todos los trabajadores que participan en la constitución de sindicatos; la cooptación de los dirigentes del movimiento de los centros de trabajo o de las centrales y federaciones que los apoyan; la cooptación de funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para evitar o retrasar la inscripción de los sindicatos; la constitución de sindicatos «amarillos» en los centros de trabajo; la creación de organizaciones solidaristas bajo el control de los empleadores; la contratación fraudulenta de los trabajadores mediante contratos civiles o mercantiles para impedirles el ejercicio de sus derechos laborales; la toma del sindicato formado mediante otro impulsado y controlado por el empleador; el cierre de los centros de trabajo cambiándoles únicamente de nombre o de lugar para desarticular el sindicato; el asesinato de dirigentes sindicales, secuestro, violación sexual de familiares, intentos de asesinatos, amenazas, persecución, intimidación, hostigamiento, difamación, calumnia, injuria y coacciones dirigidas contra los trabajadores organizados o sus familiares con ánimo de obligarlos a desistir de la formación del sindicato o de sus actividades sindicales, actos que se quedan en total impunidad debido a la falta de investigación del Estado de Guatemala.

Obstrucción e injerencia de las autoridades en la inscripción de organizaciones sindicales

- 1035.** La organización querellante menciona 16 organizaciones sindicales que han presentado su solicitud de inscripción desde el año 2009. Sin embargo hasta la fecha ninguna ha sido inscrita.
- 1) Sindicato de Trabajadores de Inversiones y Servicios Imperia S.A.

- 2) Sindicato de Trabajadores Municipales de Fray Bartolomé de las Casas
- 3) Sindicato de Servidores Municipales de San Lorenzo de Suchitepequez
- 4) Sindicato de Empleados Municipales del Municipio de Ixchiguan del Departamento de San Marcos
- 5) Sindicato del Ministerio de Educación del Departamento de Alta Verapaz
- 6) Sindicato de Trabajadores Ramón Adán Sturtze
- 7) Sindicato de Gerentes Financieros del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
- 8) Sindicato de Trabajadores Técnicos y Administrativos del Ministerio de Educación de Occidente
- 9) Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia de Administración Tributaria
- 10) Sindicato de Trabajadores del Hospital de San Marcos del Departamento de San Marcos
- 11) Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría Ejecutiva de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres
- 12) Sindicato de Trabajadores de la Dirección Departamental de Educación de Quetzaltenango
- 13) Sindicato de Trabajadores Administrativos del Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango
- 14) Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chiquimula
- 15) Sindicato de Trabajadores Unidos de la Municipalidad de San Pedro Sacatepequez del Departamento de San Marcos
- 16) Sindicato de Trabajadores del Plan de Empleo Municipal

1036. La organización querellante manifiesta que las autoridades del trabajo se injieren exigiendo para la inscripción de los sindicatos requisitos no basados en la ley e impuestos a los sindicatos antes de su inscripción. Los sindicatos no serán inscritos hasta que subsanen los requisitos impuestos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Las principales solicitudes de las autoridades para otorgar la inscripción son las siguientes: modificar o corregir varias disposiciones de los estatutos, modificar la naturaleza jurídica del sindicato, corregir el acta constitutivo, firmar cada hoja del proyecto de estatutos, colocar los datos de cada afiliado en el orden que lo requieren las autoridades.

Injerencia patronal en el proceso de constitución de los sindicatos

1037. La organización querellante menciona dos casos: 1) el Sindicato de Trabajadores de la Finca Los Ángeles y El Arco y Anexos, y 2) el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San José Ojotenam del Departamento de San Marcos.

Sindicato de Trabajadores de la Finca Los Ángeles y El Arco y Anexos

1038. En relación con el primer caso, la organización querellante indica que en 2009, el Sindicato de Trabajadores de la Finca Los Ángeles y La Argentina y el Sindicato de Trabajadores de la Finca El Arco y Anexos solicitaron ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la fusión de ambas organizaciones, fusión acordada entre otras cosas para fortalecer al movimiento sindical de las fincas en mención. Recién iniciada la solicitud de fusión de los sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aceptó la comparecencia de la parte patronal representada a través del gerente general y representante legal de la entidad Compañía Agropecuaria Los Ángeles S.A. Según la organización querellante, en su comparecencia, la parte patronal manifestó no estar de acuerdo con la fusión de los sindicatos en mención por diversas razones incluso adujo que muchos de los trabajadores sindicalizados que solicitaban la fusión (identificándoles por nombres y apellidos) ya habían sido despedidos y se habían consignado sus prestaciones laborales en el tribunal respectivo. Ante la oposición de la parte patronal, el Ministerio de Trabajo corrió audiencia a los sindicatos de la Finca Los Ángeles y La Argentina y al Sindicato de Trabajadores de la Finca El Arco y Anexos para poder obtener sus posiciones respecto a la oposición de la parte patronal. A la presente fecha la fusión no ha sido consumada.

Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San José Ojotenam

1039. En relación con el segundo caso relativo a la solicitud de inscripción del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San José Ojotenam, la organización querellante indica que dicho sindicato inició su proceso de constitución en enero de 2008 con 22 trabajadores, presentando al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la solicitud de inscripción y aprobación de estatutos el 30 de enero. El 12 de febrero de 2008, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social interpuso como obstáculo a la inscripción del sindicato la falta de coherencia de los datos de uno de los fundadores con los datos establecidos en la cédula de vecindad correspondiente. Según la organización querellante, este obstáculo fue superado después que el sindicato presentara un escrito en el que ratificaba que no existía la incoherencia citada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que el nombre del socio fundador se encontraba escrito correctamente en similar sentido al consignado en su cédula de vecindad.

1040. La organización querellante añade que el 7 de marzo 2008 el expediente es elevado por parte de la Dirección General de Trabajo al despacho del Ministro correspondiente, ente superior jerárquico. El 8 de marzo, el despacho ministerial resolvió reconocer la personalidad jurídica y aprobó los estatutos del sindicato. El 11 de marzo, la Dirección General de Trabajo remitió una resolución solicitando la publicación respectiva en el *Diario Oficial de Centroamérica*. No obstante, la Dirección General de Trabajo anuló la resolución antes mencionada mediante la providencia núm. 186-2008 de fecha 10 de marzo de 2008 y envió al despacho ministerial una resolución razonada declarando la improcedencia de la inscripción del sindicato por no cumplir con los requisitos legales.

1041. La organización querellante señala además que en la resolución núm. 91-2008, la Dirección General de Trabajo impuso nuevamente obstáculos a la inscripción del sindicato, el cual respondió a lo planteado por la dirección para agilizar la inscripción correspondiente. Según la organización querellante, el 11 de marzo de 2011, un abogado supuestamente representante de la parte patronal solicitó a la dirección de trabajo la entrega de la nómina que contiene los nombres y datos generales de los fundadores del sindicato. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social dirigió una comunicación al sindicato solicitándole autorización para hacer entrega de los datos solicitados por el abogado patronal. El sindicato se opuso a la entrega de la información. El 8 de abril de 2008 se presentaron a la Dirección General de Trabajo las renunciaciones individuales de

12 supuestos socios fundadores del sindicato. El día siguiente 9 de abril, la Dirección General de Trabajo declaró con lugar tres renunciaciones en virtud de que sólo tres eran fundadores del sindicato. Posteriormente, el 24 de abril, la misma dirección de trabajo emitió una resolución declarando sin lugar la inscripción del sindicato en virtud de que el mismo no contaba con el número legal de afiliados.

B. Respuesta del Gobierno

Obstrucción e injerencia de las autoridades en la inscripción de organizaciones sindicales

- 1042.** Por comunicación de fecha 25 de octubre de 2011, el Gobierno indica que solicitó a la Dirección General de Trabajo que remitiera sus observaciones. La Dirección General de Trabajo indica, en relación con la inscripción de los sindicatos, que el Código del Trabajo establece requisitos a cumplir para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales y no se trata de efectuar una revisión en forma estricta sino de simples observaciones y procedimientos que se deben cumplir para reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos y su inscripción. Es normal encontrar pequeños errores y en estos casos se les pone un previo en el cual se les indican los errores y se les pide enmendarlos, corregirlos o substituirlos si fuera el caso. Una vez respondido el previo y subsanado los errores, inmediatamente se produce el dictamen correspondiente y afirmativo para el reconocimiento y la inscripción del sindicato.
- 1043.** En relación con los requisitos que la organización querellante declara ilegales, la Dirección General de Trabajo aclara algunos de éstos de la siguiente forma:
- la presentación de fotocopias de cédulas se hizo de común acuerdo de la Dirección General de Trabajo con miembros del sector laboral con el objeto de evitar que al extender las credenciales del comité ejecutivo y consejo consultivo se emitieron en forma incorrecta en cuanto a nombres y apellidos.
 - el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores informó que la convocatoria es exigida por el artículo 221, i) del Código del Trabajo.
 - la exigencia de que todos los actos sean certificados por el comité ejecutivo en pleno se basa en el artículo 223, a) del Código del Trabajo.
 - la exigencia de que la documentación lleve el sello del sindicato se basa en el artículo 225, a) y d) del Código del Trabajo.
 - la exigencia de indicar domicilio se basa en el artículo 221, c) del Código del Trabajo.

Injerencia patronal en el proceso de constitución de los sindicatos

Sindicato de trabajadores de la Finca Los Ángeles y El Arco y Anexos

- 1044.** En relación con el Sindicato de Trabajadores de las Fincas Los Ángeles, El Arco y Anexos, la Dirección General de Trabajo informa sobre el procedimiento e indica que el 2 de noviembre de 2009, el Sindicato de las Fincas Los Ángeles y La Argentina y el Sindicato de Trabajadores de la Finca El Arco y Anexos, formularon una solicitud de fusión de los sindicatos, todos bajo el nuevo nombre de Sindicato de Trabajadores de la Finca Los Ángeles, El Arco y Anexos, acompañando sus respectivos estatutos. El 13 de noviembre

de 2009, el Departamento de Protección de Trabajadores de Guatemala formuló un previo, al cual se le dio respuesta el 1.º de diciembre por el sindicato en formación.

- 1045.** La Dirección General de Trabajo recuerda que el 22 de abril de 2009 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social planteó la disolución del Sindicato de Trabajadores de las Fincas Los Ángeles y La Argentina y el Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social dio trámite a esta solicitud el 9 de octubre fijando una audiencia para el 10 de febrero de 2010 a las nueve horas. Los miembros del sindicato se opusieron a dicha solicitud basada en la resolución emitida por la Corte de Constitucionalidad de fecha 21 de mayo de 2009, en la cual se otorgó amparo definitivo a los diez trabajadores afectados, los cuales deben ser reinstalados.
- 1046.** La Dirección General de Trabajo indica que el 25 de febrero de 2010, el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores impuso nuevo previo, el cual fue respondido por los miembros del sindicato el 29 de mayo de 2010. El gerente general y representante legal presentó un memorial en contra de la formación del sindicato el 6 de mayo de 2010, planteando oposición a su constitución y pidiendo que, por una parte, se tenga por admitida su oposición y que, por otra parte, la Dirección General de Trabajo emita resolución desfavorable para la formación del sindicato. El Departamento de Protección de Trabajadores de Guatemala dio audiencia a los sindicatos relacionados.
- 1047.** La Dirección General de Trabajo señala que el 20 de mayo 2010, el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores, emitió una providencia en la cual se indica que la oposición presentada por el gerente general y representante legal, y que se mandó a oír a los miembros del comité ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de las Fincas los Ángeles y La Argentina y el Sindicato de Trabajadores El Arco y Anexos. Nuevamente, el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores emitió una providencia el 8 de junio de 2010, por la cual también se mandó a oír a los miembros del comité ejecutivo provisional del Sindicato de Trabajadores de Finca Los Ángeles, El Arco y Anexos «STAA» (Fusión). El 5 de julio de 2010, el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores emitió una providencia, por la cual manda a oír nuevamente a los miembros del comité ejecutivo provisional del STAA. Todas estas providencias fueron debidamente notificadas. La Dirección General de Trabajo manifiesta que posteriormente el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores emitió providencias por las cuales se volvió a escuchar a los miembros del sindicato relacionado por la oposición presentada por el gerente general.
- 1048.** El 13 de julio de 2010, los miembros del Sindicato de la Finca Los Ángeles y La Argentina y del Sindicato de Trabajadores de la Finca El Arco y Anexos, presentaron memorial por el cual argumentaron que la oposición presentada no es un medio de impugnación prevista en la ley y que al resolverlo se debía rechazar de plano. El 28 de julio, el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores hizo saber al gerente de la Compañía Agropecuaria Los Ángeles, S.A. lo manifestado por los trabajadores. El 10 de agosto, nuevamente el gerente general presentó memorial por el cual solicitó se emita resolución desfavorable a la fusión, y adjuntó fotocopias de varias sentencias emitidas anteriormente. El 12 de agosto de 2010 se emitió una nueva providencia con la cual se hizo saber a los miembros del sindicato lo expresado por el gerente general.
- 1049.** El 25 de agosto de 2010, el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores emitió una providencia por la cual hizo saber los previos hechos en el expediente a la solicitud del Sindicato de Trabajadores de las Fincas Los Ángeles, El Arco y Anexos (STAA), la cual fue notificada a los interesados el 26 de agosto de 2010. El 19 de noviembre de 2010 se envió un telegrama a los miembros del sindicato. Según la Dirección General de Trabajo, no consta en el expediente que los miembros del Sindicato de Trabajadores de las Fincas

Los Ángeles, El Arco y Anexos, hubieran evacuado o contestado los previos que les habían sido impuestos el 25 de agosto de 2010.

Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San José Ojotenam

- 1050.** En relación con el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San José Ojotenam, la Dirección General de Trabajo informa nuevamente sobre el procedimiento e indica que el 31 de enero del año 2008, la Dirección General de Trabajo recibió un expediente relacionado a la constitución del sindicato antes mencionado con el acta constitutivo de fecha 10 de enero de 2008 en el que consta que los miembros del mismo son 22 y los correspondientes estatutos. El 11 de febrero de 2008, el Director General de Trabajo puso como previo al reconocimiento de la personería jurídica del sindicato la indicación del lugar donde habían sido extendidas las cédulas de vecindad de los miembros fundadores, en virtud de que en el acta constitutivo se había omitido esta información. El 7 de marzo de 2008, la Dirección General de Trabajo indicó que se habían cumplido los requisitos y emitió una resolución por la cual se reconoce la personería jurídica del Sindicato de Trabajadores Municipales de San José Ojotenam del Departamento de San Marcos, ordenando la inscripción del mismo en el registro público del sindicato, y la publicación de forma gratuita de la resolución.
- 1051.** La Dirección General de Trabajo añade que el 11 de marzo, el Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social solicitó que el sindicato indicara dónde fue extendida la cédula de vecindad del miembro fundador Juan Bautista Cifuentes Martínez y se anotó razón en la resolución emitida el 7 de marzo en la cual se anula la misma para dar cumplimiento a la providencia de 10 de marzo de 2008 emitida por el Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social. El mismo día, un abogado solicitó nómina a los trabajadores que fundaron el sindicato anteriormente relacionado; los miembros del sindicato se opusieron a ello y el 4 de abril la Dirección General de Trabajo declaró sin lugar lo solicitado por el abogado.
- 1052.** La Dirección General de Trabajo subraya además que el 8 de marzo de 2008, varios trabajadores presentaron memoriales debidamente autenticados en los cuales solicitaban que se les tenga por renunciado y separado del sindicato, a saber: Claudio Paulino Borrayes Roblero, Rosario Irene González Roblero, Daniel Elías López Roblero, Bekely Wilcox Cifuentes Barrios, Filadelfo Pedro Roblero Roblero, Eleazar Aureo Velásquez Roblero, Dulce Flor Cifuentes Barrios, Valeriano Juan Hernández Cifuentes, Heller Trinidad de León Sánchez y Andrés Roblero Bravo. El 9 de abril de 2008, la Dirección General de Trabajo denegó las anteriores peticiones ya que los trabajadores mencionados no formaban parte del sindicato. Sin embargo, la dirección aprobó la renuncia de tres otros trabajadores: Benito Roblero Velásquez, Iven Godofredo Barrios Marroquín y Enedina Eladia Morales Santizo.
- 1053.** El 24 de abril de 2008, la Dirección General de Trabajo emitió una resolución en la cual deniega el reconocimiento de la personalidad jurídica, la aprobación de los estatutos y la inscripción del sindicato. El 2 de mayo, el Sr. Ludwin Oliverio Monzón Sánchez, plantea recurso de revocatoria en contra de la resolución emitida por la Dirección General de Trabajo y el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al hacer el análisis del recurso de revocatoria, indica que en virtud del segundo párrafo del artículo 275 del Código del Trabajo, es procedente rechazar el recurso de revocatoria por extemporáneo. En junio de 2008 el Ministro en funciones emitió una resolución por la que se declara sin lugar por extemporáneo el recurso de revocatoria.

C. Conclusiones del Comité

- 1054.** *El Comité toma nota de que en el presente caso la organización querellante alega traslados antisindicales, obstrucción e injerencia de las autoridades en la inscripción de organizaciones sindicales e injerencia patronal en el proceso de constitución de los sindicatos.*

Traslado de un dirigente sindical

- 1055.** *En relación con el alegado traslado antisindical del dirigente sindical Sr. Javier Adolfo de León Salazar, el Comité recuerda, como lo indica igualmente la organización querellante, que este asunto fue objeto de un examen en el marco del caso núm. 2580. El Comité toma nota especialmente de que: 1) la organización querellante señala que no sólo no se ha cumplido con lo solicitado por el Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2580 sino que se han intensificado las acciones antisindicales contra el SITRADICMP y especialmente contra su secretario general, Sr. Javier Adolfo de León Salazar, 2) la Inspección General de Trabajo constató la naturaleza ilegal, antisindical y violatoria del traslado del Sr. Salazar y previno a la Fiscal General de dejar sin efecto dicho traslado; 3) la organización querellante indica que como represalia por la prevención realizada por el Inspector de Trabajo, la Fiscal General recusó al inspector a cargo de las diligencias pidiendo que se nombrara otro en su lugar; 4) ello ha motivado que hasta la presente fecha, la Inspección General de Trabajo no haya podido aún constatar el incumplimiento de las prevenciones. El Comité observa que el Gobierno no ha proporcionado sus observaciones sobre esta cuestión. El Comité recuerda que, en el marco del caso núm. 2580, había pedido al Gobierno que, en ausencia de informaciones que prueben lo contrario, tome las medidas necesarias para que se deje sin efecto el traslado de los miembros del comité ejecutivo de SITRADICMP y que se asegure que el sindicato y sus miembros puedan ejercer sus actividades legítimas sin ser objeto de intimidaciones y persecución. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto sin demora y se propone examinar los alegatos de la organización querellante sobre el SITRADICMP, junto con las observaciones esperadas del Gobierno en el marco del seguimiento dado al caso núm. 2580.*

Obstrucción e injerencia de las autoridades en la inscripción de organizaciones sindicales

- 1056.** *El Comité toma nota de que la organización querellante alega la obstrucción e injerencia de las autoridades en la inscripción de 16 organizaciones sindicales que siguen sin ser inscriptas desde su solicitud en 2009. El Comité observa que, según la organización querellante, las autoridades del trabajo se injieren exigiendo para la inscripción de los sindicatos requisitos no basados en la ley tales como: modificar o corregir varias disposiciones de los estatutos, modificar la naturaleza jurídica del sindicato, corregir el acta constitutivo, firmar cada hoja del proyecto de estatutos, colocar los datos de cada afiliado en el orden que lo requieren las autoridades. El Comité toma nota de que, por su parte, la Dirección General de Trabajo manifiesta que las exigencias expresadas por las autoridades para la inscripción de los sindicatos se basan en acuerdos mutuos y en disposiciones del Código del Trabajo.*
- 1057.** *Al tiempo que toma nota de estas informaciones, el Comité desea recordar que si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza poner trabas a la libre creación de las organizaciones. Asimismo, los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro*

de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87 [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 276 y 279]. En estas circunstancias, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para asegurarse del pronto registro de los 16 sindicatos que lo solicitaron desde 2009 y que le mantenga informado al respecto.

Injerencia patronal en el proceso de constitución de los sindicatos

Sindicato de Trabajadores de la Finca Los Ángeles y El Arco y Anexos

- 1058.** En relación con la constitución del Sindicato de Trabajadores de la Finca Los Ángeles y El Arco y Anexos, el Comité toma nota de que, según la organización querellante, en el marco de la solicitud de fusión entre el Sindicato de Trabajadores de la Finca Los Ángeles y La Argentina y el Sindicato de Trabajadores de la Finca El Arco y Anexos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aceptó la comparecencia de la parte patronal representada por el gerente general de la Compañía Agropecuaria Los Ángeles S.A. lo que ha impedido la fusión que hasta la fecha no ha sido realizada. El Comité toma nota de que, por su parte, la Dirección General de Trabajo confirma la oposición del gerente y añade lo siguiente: 1) se mandó a oír a los miembros del comité ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de las Fincas los Ángeles y La Argentina y el Sindicato de Trabajadores El Arco y Anexos, 2) se mandó a oír a los miembros del comité ejecutivo provisional del Sindicato de Trabajadores de Finca Los Ángeles, El Arco y Anexos «STAA» (Fusión), 3) el Departamento Nacional de Protección a Trabajadores emitió una providencia por la cual hizo saber los previos hechos en el expediente a la solicitud del Sindicato de Trabajadores de las Fincas Los Ángeles, El Arco y Anexos (STAA), y 4) hasta la fecha los previos hechos en el expediente no han recibido respuesta por parte del sindicato.
- 1059.** Tomado nota de las informaciones, el Comité pide a la organización querellante que conteste a la providencia del Departamento Nacional de Protección a Trabajadores, de 25 de agosto de 2010, que contiene los errores en sus estatutos que se tienen que subsanar para el reconocimiento del STAA. Además, el Comité desea recordar que en virtud del artículo 2 del Convenio núm. 87 los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con las sola condición de observar los estatutos de las mismas. El Comité estima que si las organizaciones sindicales cumplen con los requisitos legales y se respetan los estatutos, debería reconocerse el sindicato en cuestión. En este sentido, el Comité recuerda también que «si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 276]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que, una vez subsanados los errores contenidos en las actas de constitución del STAA, tome las medidas necesarias para que se reconozca y registre de inmediato al sindicato antes mencionado.

Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San José Ojotenam

- 1060.** En relación con la constitución del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San José Ojotenam, el Comité toma nota de que la organización querellante indica lo siguiente: 1) después de su solicitud de publicación de los estatutos del sindicato aprobando la personalidad jurídica del mismo, la Dirección General de Trabajo anuló la resolución y declaró la improcedencia de la inscripción del sindicato por no cumplir con los requisitos legales, 2) la Dirección General de Trabajo declaró con lugar tres renunciaciones en virtud de que sólo tres trabajadores, de los 13 que presentaron renunciaciones, eran fundadores del sindicato y 3) la misma dirección emitió una resolución declarando

sin lugar la inscripción del sindicato en virtud que el mismo no contaba con el número legal de afiliados (20 afiliados). En lo que respecta a la alegada injerencia patronal en el proceso de constitución, el Comité toma nota de que la organización querellante manifiesta que el 11 de marzo de 2011, un abogado supuestamente representante de la parte patronal solicitó a la dirección de trabajo la entrega de la nómina que contiene los nombres y datos generales de los fundadores del sindicato y que el sindicato se opuso a la entrega de la información.

- 1061.** *El Comité toma nota de que la Dirección General de Trabajo indica lo siguiente: 1) se habían cumplido los requisitos y emitió una resolución por la cual se reconoce la personería jurídica del sindicato ordenando la inscripción del mismo en el registro público, y la publicación de la resolución, 2) posteriormente, el Primer Viceministro de Trabajo y Previsión Social solicitó que el sindicato indicara dónde fue extendida la cédula de vecindad del miembro fundador Juan Bautista Cifuentes Martínez y se anuló la resolución antes mencionada, 3) en abril de 2008, la dirección aprobó la renuncia de tres trabajadores (de un total de 13 memoriales presentados) y emitió una resolución en la cual deniega el reconocimiento de la personalidad jurídica, la aprobación de los estatutos y la inscripción del sindicato, y 4) se presentó un recurso de revocatoria rechazado por extemporáneo. En cuanto a la alegada injerencia patronal, el Comité toma nota de que la Dirección General de Trabajo confirma que un abogado solicitó nómina a los trabajadores que fundaron el sindicato anteriormente relacionado; los miembros del sindicato se opusieron a ello y el 4 de abril la Dirección General de Trabajo declaró sin lugar lo solicitado por el abogado.*
- 1062.** *Tomando nota de la información que tiene a su disposición, el Comité entiende que el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San José Ojotenam cumplía con todos los requisitos para su inscripción hasta las renuncias de tres trabajadores aprobadas por la Dirección General de Trabajo y que como consecuencia de ello, el número mínimo legal de trabajadores (20) para constituir un sindicato no se alcanzaba. Aparece que la razón de la negativa de registrar el sindicato es el número insuficiente de fundadores y no la injerencia del abogado de la parte patronal en el proceso de constitución. En estas circunstancias, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*

Recomendaciones del Comité

- 1063.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) en relación con el alegado traslado antisindical del Sr. Javier Adolfo de León Salazar, el Comité recuerda que, en el marco del caso núm. 2580, había pedido al Gobierno que, en ausencia de informaciones que prueben lo contrario, tome las medidas necesarias para que se deje sin efecto el traslado de los miembros del comité ejecutivo de SITRADICMP y que se asegure que el sindicato y sus miembros puedan ejercer sus actividades legítimas sin ser objeto de intimidaciones y persecución. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto sin demora y se propone examinar los alegatos de la organización querellante sobre el SITRADICMP, junto con las observaciones esperadas del Gobierno en el marco del seguimiento dado al caso núm. 2580;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para asegurarse del pronto registro de los 16 sindicatos que lo solicitaron desde 2009 y que le mantenga informado al respecto, y*

- c) *el Comité pide a la organización querellante que conteste a la providencia del Departamento Nacional de Protección a Trabajadores, de fecha 25 de agosto de 2010, que contiene los errores en sus estatutos que se tienen que subsanar para el reconocimiento del Sindicato de Trabajadores de las Fincas Los Ángeles, El Arco y Anexos. Además, el Comité pide al Gobierno que, una vez subsanados los errores contenidos en las actas de constitución del STAA, tome las medidas necesarias para que se reconozca y registre de inmediato al sindicato antes mencionado.*

CASO NÚM. 2872

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

**Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por
la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores
del Estado de Guatemala (FENASTEG)**

***Alegatos: persecuciones y prácticas
antisindicales, negativa de negociar un pliego
de peticiones, obstáculos al ejercicio del derecho
de negociación colectiva, e incumplimiento
de disposiciones de un pacto colectivo en el
Ministerio de Trabajo y Previsión Social***

- 1064.** La queja figura en una comunicación de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) de fecha 27 de mayo de 2011. La organización querellante envió nuevos alegatos por comunicaciones de fechas 29 de febrero, 26 de marzo, 9 de mayo, 1.º de junio y 20 de junio de 2012.
- 1065.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 12 de marzo de 2012.
- 1066.** Guatemala 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

- 1067.** Por comunicación de fecha 27 de mayo de 2011, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) indica que el Ministro de Trabajo y Previsión Social no ha respetado el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente dentro de la institución. Dicho pacto regula, entre otras cosas, que las peticiones que se refieran a conflictos laborales deberán ser tratadas con el sindicato signatario del pacto, lo que no fue cumplido. Asimismo no se ha cumplido el pago de un bono denominado «Bono para la Recreación», de 250 quetzales, efectivo a finales del mes de abril de 2011.
- 1068.** Además, la organización querellante informa que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha reconocido y legitimado a dos grupos de trabajadores para discutir aumentos de

salario y reclasificación de puestos. Dichos trabajadores pueden tener derecho de petición pero no están legitimados para buscar en forma colectiva mejoras económicas porque para ello existen los sindicatos que, de conformidad con la legislación laboral, son los únicos que pueden realizar gestiones para mejoras económicas. La organización querellante subraya que en el presente caso dichos grupos ni son coaligados, ni representan a ningún sindicato, lo que constituye una violación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. En ese sentido únicamente los trabajadores organizados en sindicato y a través de sus representantes legales de conformidad con las leyes laborales nacionales pueden negociar mejoras económico-sociales a través de los instrumentos colectivos como lo son los contratos colectivos de trabajo, los convenios colectivos y los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los grupos de trabajadores que se constituyeron para solicitar un aumento de salario pueden realizar gestiones individuales o plurindividuales, pero nunca pueden realizar gestiones de derecho colectivo y la ley es clara al indicar que cualquier mejora económico social debe negociarse con el sindicato que tenga el mayor de número de trabajadores afiliados al mismo, que en el caso del Ministerio de Trabajo es el Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SIGEMITRAB), quien a la vez es el signatario junto con el Ministerio de Trabajo del pacto colectivo de condiciones que rige las relaciones laborales dentro de dicha institución.

- 1069.** La organización querellante indica que existe también discriminación antisindical en contra de los dirigentes sindicales del SIGEMITRAB, toda vez que el Ministerio constituyó una comisión integrada por tres inspectores de trabajo — que a la vez son dirigentes del sindicato — y que el mismo aprobó un plan anual de visitas para inspeccionar fincas e instituciones agrícolas el cual no se ha cumplido. La organización querellante denuncia el constante mecanismo por parte del jefe de la Inspección General de Trabajo en obstaculizar el plan, con calumnias, difamaciones constantemente en contra de los Inspectores de Trabajo que son dirigentes sindicales. Según la organización querellante, hubo acusaciones de corrupción sin existir en ningún momento ninguna prueba ni juicio en contra de dichos dirigentes, únicamente se intentó desprestigiarlos, existiendo una constante discriminación por el hecho que son dirigentes sindicales.
- 1070.** La organización querellante manifiesta que el jefe de la Inspección General de Trabajo quiso confrontar a los dirigentes sindicales con el resto de los inspectores aduciendo que los dirigentes sindicales, con cumplir con su trabajo y al salir a realizar dichas inspecciones, iban a reducir y aniquilar el presupuesto de la Inspección en cuanto a viáticos, y que el resto de los inspectores se iban a quedar sin dichos viáticos gracias a los dirigentes sindicales. La organización querellante solicita que el Ministro le dé fiel cumplimiento al programa que el mismo autorizó, porque de lo contrario existe y existirá una discriminación a los Inspectores de Trabajo quienes son dirigentes sindicales del SIGEMITRAB a saber: Sres. Shuvert Alí del Valle Rodríguez, Víctor Manuel Dávila Rivera y Néstor Estuardo de León Mazariegos.
- 1071.** Por otra parte, el 17 de mayo de 2011 fue denunciado el pacto colectivo de condiciones de trabajo y se planteó un nuevo proyecto de pacto colectivo. Hasta el momento el Ministerio no ha nombrado su comisión negociadora y la organización querellante indica temer que se quiera limitar el derecho de negociación colectiva con los pretextos de que no existe presupuesto para poder lograr la negociación de un nuevo pacto. Por esta razón se presenta la queja para que el Estado de Guatemala busque una forma de poder dar cumplimiento al derecho de negociación colectiva dentro de la institución que es la rectora de la política laboral que es el Ministerio de Trabajo.
- 1072.** Por comunicación de fecha 29 de febrero de 2012, la organización querellante informa que un conflicto colectivo de carácter económico social por la negativa de negociar un nuevo pacto colectivo se encuentra en trámite ante el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social. La organización querellante subraya que dentro de dicho juicio obran los padrones

de afiliados de los tres sindicatos que coexisten dentro del Ministerio del Trabajo, en donde claramente se estableció que el sindicato mayoritario legitimado para discutir y negociar el nuevo pacto colectivo es el Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SIGEMITRAB), el cual promovió el juicio colectivo. La organización querellante señala que no existe voluntad plena de negociar ya que no se conformó la respectiva delegación para poder discutir el nuevo pacto colectivo. El Ministerio pidió un recuento para asegurarse de que el SIGEMITRAB es el sindicato mayoritario y fue informado que ya se encuentra constituido el Tribunal de Conciliación. La organización querellante añade que se tuvo que iniciar varios juicios de equiparación salarial ya que resulta que se dieron algunos complementos monetarios a favor de algunos trabajadores y en discriminación del resto de los trabajadores.

- 1073.** Por comunicación de fecha 26 de marzo de 2012, la organización querellante manifiesta que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha querido solventar la problemática laboral que se suscita en la Municipalidad de Siquinala. El Alcalde Municipal destituyó a un miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Servidores Municipales de la Municipalidad de Siquinala (SISEMUS), que es afiliado a la FENASTEG, y el Ministro de Trabajo no ha jugado su papel conforme lo exigen los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, y el artículo 211 literal a) del Código del Trabajo. Asimismo, la organización querellante considera importante señalar que debido a que el Secretario de la FENASTEG — que también es Secretario General del SIGEMITRAB — ha tenido una labor de fiscalización dentro del Ministerio por el cumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo que está vigente dentro de la mismas, y por las ampliaciones de las quejas que ha promovido en nombre de la FENASTEG, el Ministro de Trabajo y Previsión Social ha manifestado abiertamente ante otros miembros del Comité Ejecutivo de la FENASTEG, que quería iniciar un proceso judicial para despedir al Secretario porque está desestabilizando las actividades que él realiza, porque está provocando un desorden dentro de la institución y porque se está extralimitando, y otras series de imputaciones que ha señalado incluso denunciando actos de corrupción. Lo que se pretende es intimidar al dirigente sindical para que deje de realizar su actividad fiscalizadora y de actuar como personero sindical a favor de todos los trabajadores afiliados al Sindicato y a la Federación que representa.
- 1074.** Por comunicación de fecha 9 de mayo de 2012, la organización querellante indica que ha sido informada que el Ministerio de Trabajo y Protección Social ha nombrado a la Comisión Negociadora del pacto dentro del Conflicto Colectivo de carácter económico social vigente que se tramita en el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, la organización querellante declara que lo ha hecho con el único propósito de entorpecer la negociación a nivel judicial, presentando una acción de amparo para retardar este proceso judicial y pidiendo que se negociara en la vía directa. Se volvió a explicar que el artículo 51 literal b) del Código del Trabajo, regula que el patrono, en este caso el Estado de Guatemala a través del titular que es el Ministro de Trabajo y Previsión Social, debe negociar el pacto colectivo con el Sindicato mayoritario que exista en la institución, y que en este caso es SIGEMITRAB. Lo que en realidad pretende dicho Ministerio es únicamente retardar la administración de la justicia y la negociación del nuevo pacto colectivo.
- 1075.** La organización querellante informa además que se iniciaron varios juicios de equiparación salarial porque existe discriminación salarial puesto que algunos Inspectores de Trabajo se les otorgó un bono denominado «Complemento Personal» y no se puede subsanar dicha circunstancia mediante reclasificación de puestos porque el bono fue dado a las personas y no a los puestos, es decir, que la reclasificación sólo mejora el puesto y el salario. La única manera de solventar el problema es que el Ministro tramite el mismo beneficio para el resto de Inspectores de Trabajo. También se tuvo que iniciar un juicio de nulidad porque el nombramiento del Inspector General de Trabajo no está conforme a la Ley de Servicio Civil y a su Reglamento. La organización querellante declara que debido a estas acciones, el Ministro ha manifestado el interés de dañar la imagen de los directivos

sindicales del SIGEMITRAB, e inclusive ha iniciado un proceso disciplinario en contra del Secretario General por haber acompañado a una compañera Inspectora de Trabajo en sus labores, no existiendo en ningún momento ninguna limitación legal para realizar dicha circunstancia de conformidad con el artículo 281 del Código del Trabajo y que se pretenda penalizar dicha circunstancia constituye un típico acto de represalia.

- 1076.** Por comunicaciones de fechas 1.º y 20 de junio de 2012, la organización querellante informa que el Ministerio de Trabajo y Protección Social firmó, el 20 de octubre de 2011, un pacto colectivo de condiciones de trabajo con los otros dos sindicatos que coexisten dentro del Ministerio, a saber: el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITRAPS) y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dichos sindicatos no son los mayoritarios y de conformidad con el artículo 51 literal b) del Código del Trabajo, se debió negociar el nuevo pacto colectivo con el SIGEMITRAB. No dice la ley, que la suma de los dos sindicatos constituye la mayoría, porque a la hora del conteo se hace por sindicato. Además, el juicio colectivo continúa en trámite, y fue suspendido temporalmente por una acción de amparo que planteó el Ministro ante la Sala Segunda de Trabajo y Previsión Social, resolviendo casi en forma inmediata la suspensión temporal del proceso. Según la organización querellante, la firma de un pacto colectivo con los otros dos sindicatos fue destinada a desestabilizar el sindicato mayoritario, a limitar el ejercicio de sus derechos sindicales y sobre todo el derecho de negociación colectiva. La organización querellante indica que el SIGEMITRAB interpuso un recurso de reposición para impugnar la homologación del nuevo pacto colectivo.
- 1077.** La organización querellante añade que el SIGEMITRAB planteará también acciones de amparo porque existe no sólo violación a derechos constitucionales, sino que a derechos establecidos en las normas ordinarias. Además el Secretario General de la FENASTEG tuvo que presentar un incidente de represalias ante el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social.

B. Respuesta del Gobierno

- 1078.** Por comunicación de fecha 12 de marzo de 2012, el Gobierno informa sobre la falta de pago del bono de recreación, el incumplimiento del plan de visitas para inspeccionar fincas e instituciones agrícolas y la negativa de nombrar la Comisión negociadora del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 1079.** El Gobierno indica que solicitó información a la Dirección de Recursos Humanos y a la Unidad de Administración Financiera, para conocer el avance del proceso de transferencia presupuestaria destinada a cancelar a los trabajadores del Ministerio el bono para la recreación de 250 quetzales, quienes informaron que el mismo se hizo efectivo en la primera quincena del mes de agosto del año 2011.
- 1080.** En relación con el incumplimiento del plan de visitas para inspeccionar fincas e instituciones agrícolas, la Inspección General del Trabajo señaló que en ningún momento hubo por parte de la autoridad central, ninguna intención de dejar sin efecto dicho plan, ya que esto se deriva de los compromisos adquiridos por el Estado en cumplimiento del Convenio núm. 129 de la OIT. El plan de visitas se ejecutó en los meses de septiembre, octubre, noviembre y la primera semana de diciembre de 2011. Se nombraron a los inspectores que participaron en el operativo, habiendo realizado un total de 912 inspecciones en los departamentos de Quetzaltenango, Izabal, Alta Verapaz y Baja Verapaz. Al finalizar el trabajo conjunto con la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional, los inspectores de trabajo, Sres. Víctor Manuel Dávila Rivera, Shuvert Ali del Valle Rodríguez y Néstor Estuardo de León Mazariegos continuarán con el Plan Anual de Visitas a las Empresas y/o Fincas existentes en el país hasta las fechas programadas

para el mismo. Además, el Gobierno indica que se ha tenido contactos con los inspectores de trabajo antes mencionados y se ha logrado superar la queja presentada a través del dialogo por lo que en su momento, los mismos manifestaron que desistirán de la misma ya que no existen razones para que continúe la queja.

- 1081.** En cuanto a la conformación de la Comisión Negociadora del Pacto Colectivo de Trabajo, el Gobierno informa que la misma ya fue integrada por el Viceministro Administrativo Financiero, el Director General de Trabajo y un asesor de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, por lo que se encuentra actualmente en trámite dentro del Conflicto Colectivo ante el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social.

C. Conclusiones del Comité

- 1082.** *El Comité observa que este caso se refiere a persecuciones y prácticas antisindicales, a la negativa de negociar un pliego de peticiones, a obstáculos al ejercicio del derecho de negociación colectiva, y al incumplimiento de disposiciones de un pacto colectivo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social*

Incumplimiento de disposiciones de un pacto colectivo

- 1083.** *En relación con el incumplimiento de disposiciones del pacto colectivo vigente, el Comité toma nota de que la organización querellante indica que no se ha cumplido el pago de un bono denominado «Bono para la Recreación», de un monto de 250 quetzales y efectivo a finales del mes de abril. El Comité toma nota de que el Gobierno informa que el pago se hizo efectivo en la primera quincena del mes de agosto de 2011 por lo que no proseguirá con el examen de este alegato.*

Negativa de negociar un pliego de peticiones y obstáculos al ejercicio del derecho de negociación colectiva

- 1084.** *En relación con los obstáculos al ejercicio del derecho de negociación colectiva mediante la firma de un convenio colectivo con sindicatos minoritarios en la Institución, el Comité toma nota de que la organización querellante indica que: 1) el pacto colectivo vigente en el momento de los hechos (hasta el 17 de mayo de 2011) disponía que las peticiones que se refieran a conflictos laborales deberán ser tratadas con el sindicato signatario del pacto lo que no fue cumplido; 2) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha reconocido y legitimado a dos grupos de trabajadores para discutir aumentos de salario y reclasificación de puestos; 3) la ley es clara al indicar que cualquier mejora económico social debe negociarse con el sindicato que tenga el mayor de número de trabajadores afiliados al mismo, que en el caso del Ministerio de Trabajo es el Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SIGEMITRAB); 4) el 20 de octubre de 2011 fue firmado un pacto colectivo entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los otros dos sindicatos minoritarios que coexisten dentro del Ministerio, a saber: el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITRAPS) y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y 5) el SIGEMITRAB interpuso un recurso de reposición para impugnar la homologación del nuevo pacto colectivo. Tomando nota de que, en sus observaciones, el Gobierno no ha puesto en tela de juicio la representatividad del SIGEMITRAB, el Comité espera firmemente que el Gobierno inicie negociaciones con el sindicato mayoritario y le pide que le mantenga informado al respecto. El Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones en relación con los alegatos según los cuales hubo negociación y conclusión de pactos colectivos con sindicatos minoritarios lo que, según la organización querellante, tuvo como efecto de debilitar la posición del SIGEMITRAB. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.*

1085. *En relación con la constitución de la Comisión Negociadora, con miras a discutir un nuevo pacto colectivo, el Comité toma nota de que la organización querellante precisa lo siguiente: 1) un conflicto colectivo de carácter económico social por la negativa de negociar un nuevo pacto colectivo se encuentra en trámite ante el Juzgado undécimo de Trabajo y Previsión Social; 2) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pidió que se negociara por la vía directa, y 3) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social constituyó de manera tardía la Comisión Negociadora interponiendo recurso de amparo para dilatar el proceso judicial. El Comité toma nota de que el Gobierno confirma que la Comisión Negociadora ya fue integrada por el Viceministro Administrativo Financiero, el Director General de Trabajo y un asesor de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, por lo que se encuentra actualmente en trámite dentro del conflicto colectivo ante el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social. El Comité recuerda que es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible para llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 935]. El Comité espera firmemente que la negociación se lleve a cabo sin más demora y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de la misma y de la resolución del conflicto colectivo iniciado ante el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social.*

Persecuciones y prácticas antisindicales

1086. *En relación con las alegadas persecuciones y prácticas antisindicales, el Comité toma nota de que la organización querellante manifiesta que: 1) el Ministerio constituyó una comisión integrada por tres inspectores de trabajo — que a la vez son dirigentes del sindicato — y que el mismo aprobó un plan anual de visitas para inspeccionar fincas e instituciones agrícolas el cual no se ha cumplido; 2) el jefe de la Inspección General de Trabajo obstaculizó el plan con calumnias y difamaciones constantes en contra de los Inspectores de Trabajo que son dirigentes sindicales y 3) solicita que el Ministro le dé fiel cumplimiento al programa que él mismo autorizó, porque de lo contrario existe y existirá una discriminación a los Inspectores de Trabajo quienes son dirigentes sindicales del SIGEMITRAB a saber: Sres. Shuvert Alí del Valle Rodríguez, Víctor Manuel Dávila Rivera y Néstor Estuardo de León Mazariegos. El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno informa que: 1) en ningún momento hubo por parte de la autoridad central, ninguna intención de dejar sin efecto dicho plan, ya que esto se deriva de los compromisos adquiridos por el Estado en cumplimiento del Convenio núm. 129 de la OIT; 2) el plan de visitas se ejecutó en los meses de septiembre, octubre, noviembre y la primera semana de diciembre de 2011, 3) se ha tenido contactos con los inspectores de trabajo antes mencionados y se ha logrado superar la demanda presentada a través del diálogo por lo que en su momento, los mismos manifestaron que desistirán de la misma ya que no existen razones para que continúe el procedimiento. El Comité pide a la organización querellante que confirme que la demanda presentada ha sido retirada después del acuerdo.*

1087. *En relación con el proceso disciplinario y otras acciones judiciales mencionadas por la organización querellante como represalias a la actividad sindical del Secretario General del SIGEMITRAB, que también es Secretario de la organización querellante, el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido y le pide que envíe sus observaciones al respecto.*

Recomendaciones del Comité

1088. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) *tomando nota de que, en sus observaciones, el Gobierno no ha puesto en tela de juicio la representatividad del SIGEMITRAB, el Comité espera firmemente que el Gobierno inicie negociaciones con el sindicato mayoritario y le pide que le mantenga informado al respecto. El Comité pide asimismo al Gobierno que envíe sus observaciones en relación con los alegatos según los cuales hubo negociación y conclusión de pactos colectivos con sindicatos minoritarios lo que según la organización querellante tuvo como efecto debilitar la posición del SIGEMITRAB;*
- b) *en relación con la constitución de una Comisión Negociadora con miras a discutir un nuevo pacto colectivo, el Comité espera firmemente que la negociación se lleve a cabo sin más demora y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de la misma y de la resolución del conflicto colectivo iniciado ante el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social;*
- c) *en relación con las alegadas persecuciones y prácticas antisindicales que tuvieron lugar en el marco del plan anual de visitas de la Inspección del Trabajo, el Comité pide a la organización querellante que confirme que la demanda presentada ha sido retirada después del acuerdo alcanzado, y*
- d) *en relación con el proceso disciplinario y otras acciones judiciales mencionadas por la organización querellante como represalias a la actividad sindical del Secretario General del SIGEMITRAB, que también es Secretario de la organización querellante, el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido y le pide que envíe sus observaciones al respecto.*

CASO NÚM. 2807

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán
presentada por
la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: la organización querellante alega que la acreditación del Centro de Coordinación de los Representantes de los Trabajadores (CCR) como la delegación de los trabajadores de la República Islámica del Irán ante la Conferencia Internacional del Trabajo incumple las disposiciones de la Constitución de la OIT, ya que la organización querellante y los grupos de trabajadores independientes del país desconocen la existencia de dicha organización

1089. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2012. En esa ocasión presentó al Consejo de Administración un informe provisional [véase el 363.^{er} informe aprobado por el Consejo de Administración en su 313.^a reunión (marzo de 2012), párrafos 706-722].

1090. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 30 de mayo de 2012.

1091. 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

1092. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase el 363.^{er} informe, párrafo 722]:

- a) tomando nota de que el Gobierno señala que ha negociado las enmiendas al Código del Trabajo junto con los interlocutores sociales y que espera sinceramente que el proyecto de Código del Trabajo — en espera de aprobación por el Parlamento — trate también de las principales preocupaciones del Comité de Libertad Sindical, el Comité confía en que el Gobierno se prevalega rápidamente de la asistencia técnica de la Oficina con miras a asegurar que el proyecto de ley ante el Parlamento está en plena conformidad con los principios de la libertad sindical. El Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado de los progresos realizados para modificar el artículo 131 del Código del Trabajo y espera firmemente que la legislación se ponga en conformidad con los principios de la libertad sindical en un futuro próximo;
- b) el Comité pide al Gobierno que proporcione una copia de la reforma del Código de Prácticas para la Capacitación, Alcance de las funciones, las Autoridades y los Métodos de Actuación de los Sindicatos y Asociaciones Afines, y
- c) el Comité pide al Gobierno que aclare la diferencia entre el Centro de Coordinación de los Representantes de los Trabajadores (*Coordinating Center of Workers' Representatives*) (CCR) y la Cámara Alta de Representantes de los Trabajadores. Expresando nuevamente su profunda preocupación por la aparente falta de delegados de los trabajadores, nombrados en el respeto de la libertad sindical, en el seno de la delegación oficial acreditada a la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité subraya que es extremadamente urgente, en vista de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que el Gobierno haga todos los esfuerzos, con la asistencia técnica de la Oficina, para la pronta modificación de la legislación.

B. Respuesta del Gobierno

1093. En su comunicación de fecha 30 de mayo de 2012, el Gobierno reitera sus anteriores observaciones y se muestra conocedor del hecho de que el Comité tiene en cuenta las circunstancias nacionales, como la evolución histórica de las relaciones laborales y el contexto social y económico.

1094. El Gobierno manifiesta su convicción de que, al permitir el establecimiento de organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes y autónomas y otorgarles los medios necesarios para promover y defender los intereses de sus miembros, hace posible que dichas organizaciones se conviertan en motores de la justicia social y contribuyan a salvaguardar una paz sostenible en la sociedad iraní. El Gobierno considera que el establecimiento de organizaciones libres e independientes y la negociación con todos los interlocutores sociales es indispensable para poder hacer frente a los problemas sociales y económicos y solucionarlos en el interés superior de los trabajadores, así como para aumentar su bienestar social y económico. El Gobierno considera que, para defender los intereses de sus miembros de forma más eficaz, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la República Islámica del Irán reconocidas por la legislación laboral nacional, incluidos los representantes de los trabajadores, deben tener derecho a constituir las federaciones y confederaciones de su propia elección.

- 1095.** El Gobierno aprecia la recomendación a) del Comité y señala que, de conformidad con los principios relativos a la libertad sindical, el texto recientemente modificado del Código del Trabajo se ha negociado de forma colectiva y ha sido redactado junto con los interlocutores sociales teniendo en cuenta las observaciones reflejadas en el 363.^{er} informe del Comité.
- 1096.** En lo que respecta a la aclaración solicitada en la recomendación c) sobre la diferencia entre el CCR y la Cámara Alta de Representantes de los Trabajadores, el Gobierno explica que se produjo un proceso gradual de conversión de la primera organización en la segunda. La primera organización, también reconocida debidamente en las disposiciones de la legislación laboral vigente, empezó a coordinar a los representantes de los trabajadores de todo el país y, tras celebrar su asamblea general, redactar sus estatutos, etc., se registró finalmente como la Cámara Alta de Representantes de los Trabajadores. Por otro lado, en lo que respecta a la recomendación del Comité de que el Gobierno haga todos los esfuerzos, con la asistencia técnica de la Oficina, para la pronta modificación de la legislación, el Gobierno indica que se está realizando dicha revisión sobre la base de las observaciones de la OIT, de los interlocutores sociales y de los expertos competentes del Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social.

C. Conclusiones del Comité

- 1097.** *El Comité recuerda que este caso, que le fue remitido por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2010 a propuesta de la Comisión de Verificación de Poderes, está relacionado con la cuestión del monopolio sindical impuesto por la legislación y la representación genuina de los trabajadores en la práctica. En particular, el Comité recuerda que en varias ocasiones ha pedido al Gobierno que modifique el artículo 131 del Código del Trabajo, el cual consagra el monopolio sindical, para garantizar que la legislación posibilite el pluralismo sindical. El Comité toma nota de que, en su comunicación de fecha 30 de mayo de 2012, el Gobierno reitera que el texto recientemente modificado del Código del Trabajo ha sido negociado y redactado junto con los interlocutores sociales teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité. El Comité también constata que, en lo que atañe a su recomendación al Gobierno de que solicitara la asistencia técnica de la OIT para la pronta modificación de la legislación laboral, el Gobierno indica que se está realizando dicha revisión sobre la base de las observaciones de la OIT, de los interlocutores sociales y de los expertos competentes del Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social.*
- 1098.** *El Comité entiende que no se solicitó el asesoramiento técnico de la Oficina en la preparación de las enmiendas mencionadas, y lamenta profundamente que, pese a sus repetidas solicitudes al respecto, no se le haya facilitado una copia de las mismas para poder evaluar el presente caso en pleno conocimiento de los hechos. El Comité espera que las enmiendas propuestas estén en total conformidad con los principios de la libertad sindical, y una vez más recuerda que el principio del pluralismo sindical, cuya garantía en la ley y en la práctica se ha solicitado al Gobierno de la República Islámica del Irán en muchas ocasiones, está fundamentado en el derecho de los trabajadores a reunirse y a constituir organizaciones de su propia elección, de forma independiente y con estructuras que permitan a sus miembros elegir a sus propios dirigentes, redactar y adoptar sus estatutos, organizar su administración y actividades y diseñar sus programas para defender los intereses de los trabajadores sin injerencias de las autoridades públicas. Habida cuenta de la explicación ofrecida por el Gobierno acerca de la diferencia entre el Centro de Coordinación de los Representantes de los Trabajadores (CCR) y la Cámara Alta de Representantes de los Trabajadores, en la que hace referencia al proceso gradual de conversión de la primera organización en la segunda, y la ausencia de respuesta del Gobierno a las recomendaciones del Comité de que solicitara la asistencia técnica de la OIT y facilitara el texto modificado de la legislación, el Comité no puede sino expresar su*

profunda preocupación por la falta de cooperación del Gobierno a este respecto. Aunque el Gobierno ha asegurado repetidamente al Comité que en la nueva legislación se tendrán en cuenta los principios de la libertad sindical, el Comité lamenta constatar la falta de indicaciones concretas y verificables de que esto se haya llevado a cabo. Por tanto, una vez más, el Comité insta encarecidamente al Gobierno a que le facilite sin demora una copia de las enmiendas propuestas, de forma que pueda examinar su conformidad con los principios relativos a la libertad sindical.

- 1099.** *El Comité también lamenta que, a pesar de su solicitud anterior al respecto, el Gobierno no haya proporcionado una copia de la versión modificada del Código de Prácticas para la Capacitación, Alcance de las funciones, las Autoridades y los Métodos de Actuación de los Sindicatos y Asociaciones Afines, e insta al Gobierno a que lo haga sin demora.*

Recomendaciones del Comité

- 1100.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) el Comité espera que las enmiendas propuestas al Código del Trabajo estén en total conformidad con los principios de la libertad sindical y posibiliten el pluralismo sindical, e insta encarecidamente al Gobierno a que le facilite sin demora una copia de dichas enmiendas, de modo que pueda examinar su conformidad con los principios de la libertad sindical, y*
- b) el Comité lamenta que, pese a su anterior solicitud al respecto, el Gobierno no haya proporcionado una copia de la versión modificada del Código de Prácticas para la Capacitación, Alcance de las funciones, las Autoridades y los Métodos de Actuación de los Sindicatos y Asociaciones Afines, e insta al Gobierno a que lo haga sin demora.*

CASO NÚM. 2794

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Kiribati presentada por el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC)

Alegatos: la organización querellante alega la infracción del derecho de huelga en el sector de la educación

- 1101.** 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, aprobado por el Consejo de Administración en su 312.ª reunión (noviembre de 2011), párrafos 1123 a 1140].
- 1102.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de mayo-junio de 2012 [véase 364.º informe, párrafo 5], el Comité formuló un llamamiento urgente al Gobierno, en el que le indicó que, de conformidad con las reglas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su

127.º informe, aprobadas por el Consejo de Administración, podía presentar un informe sobre el fondo del caso en su siguiente reunión aun cuando la información o las observaciones solicitadas no se hubiesen recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

- 1103.** Kiribati 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

- 1104.** En su examen anterior del caso, en noviembre de 2011, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 362.º informe, párrafo 1140]:

- a) el Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, a pesar de que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT;
- b) el Comité urge al Gobierno a que proporcione sin demora información detallada en respuesta a los alegatos según los cuales el Ministro de Trabajo declaró ilegal la huelga pese a que el KUT cumplió con todos los requisitos previstos en la legislación aplicable antes de declarar huelga;
- c) el Comité urge además al Gobierno a que suministre información detallada sin demora en relación con los alegatos de amenaza y actos de intimidación cometidos por el Ministro de Educación durante la huelga con el fin de advertir a los trabajadores huelguistas que si no se reincorporaban en sus puestos de trabajo serían despedidos, así como en relación con los alegatos relativos a las sanciones y al despido de los trabajadores afiliados al KUT por hacer huelga y a que asegure que todo trabajador despedido por motivo del ejercicio legítimo de su derecho de huelga sea reintegrado en su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos y que se levanten las sanciones impuestas, y
- d) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen en qué punto se encuentran las negociaciones que mantienen el Ministerio de Educación, la Oficina de la Función Pública y el KUT, y si se ha firmado un nuevo convenio colectivo desde entonces.

B. Conclusiones del Comité

- 1105.** *El Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno una vez más no haya respondido a los alegatos de la organización querellante a pesar de que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso.*
- 1106.** *En estas condiciones y de conformidad con las reglas de procedimiento aplicables [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1971)], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
- 1107.** *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones*

infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vistas a un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].

- 1108.** *En estas condiciones, al tiempo que recuerda que la queja se refiere a alegatos de infracción del derecho de huelga del Sindicato de Docentes de Kiribati (KUT) por parte del Gobierno y a actos de discriminación antisindical en relación con la huelga que tuvo lugar del 4 al 7 de diciembre de 2009, el Comité se ve obligado a reiterar las conclusiones y recomendaciones que formuló cuando examinó este caso en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 1133 a 1139].*

Recomendaciones del Comité

- 1109.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) el Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno una vez más no haya respondido a los alegatos de la organización querellante a pesar de que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT;*
- b) el Comité urge al Gobierno a que proporcione información detallada en respuesta a los alegatos según los cuales el Ministro de Trabajo declaró ilegal la huelga pese a que el KUT cumplió con todos los requisitos previstos en la legislación aplicable antes de declarar huelga;*
- c) el Comité urge además al Gobierno a que suministre sin demora información detallada en relación con los alegatos de amenaza y actos de intimidación cometidos por el Ministerio de Educación durante la huelga con el fin de advertir a los trabajadores huelguistas que si no se reincorporaban en sus puestos de trabajado serían despedidos, así como en relación con los alegatos relativos a las sanciones y al despido de los trabajadores afiliados al KUT por hacer huelga. El Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que todo trabajador despedido por motivo del ejercicio legítimo de su derecho de huelga sea inmediatamente reintegrado en su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos y que se levanten las sanciones impuestas, y*
- d) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen en qué punto se encuentran las negociaciones que mantienen el Ministerio de Educación, la Oficina de la Función Pública y el KUT, y que indiquen si se ha firmado un nuevo convenio colectivo desde entonces.*

CASO NÚM. 2902

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Pakistán
presentada por
el Sindicato Obrero de la Corporación de Suministro
de Energía Eléctrica de Karachi (KESC)**

Alegatos: la organización querellante alega que la dirección de la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi se ha negado a aplicar un acuerdo tripartito del que es parte. Alega, además, que la dirección de la empresa ordenó abrir fuego contra los trabajadores que participaban en la protesta, de los cuales nueve resultaron heridos, e interpuso demandas penales contra 30 representantes sindicales

- 1110.** La presente queja figura en una comunicación del Sindicato Obrero de la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (KESC) de fecha 12 de octubre de 2011.
- 1111.** El Gobierno presentó sus observaciones en una comunicación de 7 de junio de 2012.
- 1112.** 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

- 1113.** En su comunicación de fecha 12 de octubre de 2011, la organización querellante indica que es un sindicato obrero elegido como agente de negociación colectiva para representar a los trabajadores contratados por la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi con arreglo a las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales.
- 1114.** La organización querellante alega que la empresa despidió a 4 500 trabajadores con experiencia y antigüedad, y contrató a nuevos empleados de forma temporal a través de un contratista privado para eludir obligaciones financieras como primas, aumentos de sueldo y prestaciones no salariales, lo que constituye una violación de los derechos fundamentales de libertad de asociación y libertad sindical de los trabajadores, así como de la legislación nacional pertinente.
- 1115.** A este respecto, el sindicato emprendió iniciativas coordinadas para resolver estas cuestiones mediante el diálogo social, a las que la dirección no dio respuesta. El 26 de julio de 2011 el Gobernador de la Provincia de Sind celebró una reunión tripartita con los representantes sindicales, la dirección de la empresa y las autoridades locales de Karachi en la cual las partes firmaron un acuerdo tripartito. El acuerdo preveía la asignación de los empleados despedidos a otros puestos de trabajo y el pago de los salarios no percibidos, así como la constitución de un comité para la solución de conflictos que formulara las recomendaciones oportunas para resolver todas las demás cuestiones pendientes (el querellante adjuntó el acuerdo a la queja). Sin embargo, la dirección se negó a respetar y aplicar dicho acuerdo.

- 1116.** Por consiguiente, los trabajadores decidieron organizar una manifestación pública de protesta el 29 de agosto de 2011 frente a la sede de la empresa para reclamar el pago de los salarios no percibidos (cuatro meses), así como el respeto y la aplicación del acuerdo tripartito. Durante la manifestación, la dirección de la empresa ordenó a sus agentes de seguridad que abriesen fuego contra los trabajadores, nueve de los cuales resultaron heridos y que recibieron atención médica.
- 1117.** Después de esta manifestación, la dirección de la empresa despidió a 30 representantes sindicales y/o interpuso demandas penales contra ellos sobre la base de falsas acusaciones en virtud de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo con el fin de frustrar las iniciativas legítimas del sindicato e impedir la aplicación del acuerdo tripartito. No obstante, la policía no interpuso demandas penales contra la dirección, a pesar de las solicitudes escritas presentadas por el sindicato. Esto sólo fue posible por orden judicial del tribunal y el informe preliminar de la policía (FIR o First Information Report).

B. Respuesta del Gobierno

- 1118.** En una comunicación de 7 de junio de 2012, el Gobierno indica que se ha alcanzado un acuerdo entre la dirección y la KESC como resultado de la intervención eficaz del Gobernador de Sind. Posteriormente, también se solicitó al gobierno de la provincia de Sind que hiciera todo lo posible para garantizar la aplicación de la letra y el espíritu de este acuerdo.

C. Conclusiones del Comité

- 1119.** *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante alega que la dirección de la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi se ha negado a aplicar un acuerdo tripartito firmado el 26 de julio de 2011, del que es parte, y que, durante una manifestación de protesta contra la negativa de la empresa a aplicar este acuerdo, la dirección de la empresa ordenó a sus agentes de seguridad que abriesen fuego contra los trabajadores que participaban en la protesta, de los cuales nueve resultaron heridos, y que posteriormente la dirección de la empresa despidió a 30 representantes sindicales y/o interpuso demandas penales contra ellos. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, la policía se negó a interponer demandas penales contra la dirección de la empresa, y que la organización querellante sólo pudo presentar la demanda tras la orden judicial del tribunal y el FIR.*
- 1120.** *El Comité lamenta profundamente tomar nota de que el Gobierno sólo ha facilitado información parcial según la cual se ha alcanzado un acuerdo entre la dirección de la empresa y el KESC como resultado de la intervención eficaz del Gobernador de Sind y que posteriormente se ha solicitado al gobierno de la provincia de Sind que hiciera todo lo posible para garantizar la aplicación de la letra y el espíritu del acuerdo. No queda claro si el Gobierno se refiere al acuerdo de julio de 2011 o a otro más reciente en que tal vez se hayan abordado los desafortunados hechos acontecidos en agosto de 2011. En tales circunstancias, el Comité pide al Gobierno que aclare a qué acuerdo se refiere y, de existir un acuerdo más reciente, que transmita al Comité una copia del mismo. Además, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si el acuerdo de julio de 2011 ya ha sido aplicado.*
- 1121.** *En cuanto a los alegatos sobre la intervención violenta en una manifestación pacífica, el Comité recuerda que los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales. Cuando se han producido ataques a la integridad física o moral, el Comité ha considerado que la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un*

método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. 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. Además, el recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical. No deben utilizarse acusaciones de conductas criminales con el fin de hostigar a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 133, 50, 52, 666 y 41]. El Comité pide, por tanto, al Gobierno que inicie de inmediato una investigación judicial independiente de los alegatos de: i) uso de la violencia contra sindicalistas durante una manifestación de protesta contra la negativa de la empresa a aplicar el acuerdo tripartito, que causó nueve heridos, y ii) el despido de 30 representantes sindicales y/o la interposición de demandas penales contra ellos, a fin de esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de dicha investigación y le mantenga informado de las medidas de seguimiento adoptadas. El Comité espera que, de determinarse que los sindicalistas fueron despedidos o acusados por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, el Gobierno tome todas las medidas necesarias para asegurar su reintegro y el retiro de todos los cargos pendientes. Si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurarse de que los sindicalistas afectados reciban una compensación adecuada que represente una sanción suficientemente disuasoria contra actos antisindicales.

- 1122.** El Comité observa que, según la declaración del Gobierno ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (junio de 2011) en el marco del examen de la aplicación del Convenio núm. 87, la ordenanza presidencial núm. IV de 1999 — que enmendaba la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo con objeto de castigar con penas de prisión la organización de una conmoción civil, incluidas las huelgas ilegales o las huelgas de celo — ha sido derogada y ya no está en vigor. Tomando nota de que según los alegatos del querellante se presentaron cargos contra representantes sindicales en virtud de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo, el Comité pide al Gobierno que indique con precisión en virtud de qué disposiciones de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo fueron acusados los representantes sindicales y le invita a asegurarse de que los cargos sean retirados si se verifica que están relacionados con el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

Recomendaciones del Comité

- 1123.** En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité pide al Gobierno que aclare a qué acuerdo se refiere en su respuesta y, de existir un acuerdo más reciente, que le transmita una copia del mismo. Además, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si el acuerdo de julio de 2011 ya ha sido aplicado;
 - b) habida cuenta de la gravedad de las cuestiones planteadas en este caso, el Comité pide al Gobierno que inicie de inmediato una investigación judicial independiente de los alegatos de: i) uso de la violencia contra sindicalistas durante una manifestación en contra de la negativa de la empresa a aplicar el acuerdo tripartito, que causó nueve heridos, y ii) despido de 30

representantes sindicales y/o interposición de demandas penales contra ellos, a fin de esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado de esta investigación y le mantenga informado de las medidas de seguimiento adoptadas. El Comité espera que, de determinarse que los sindicalistas fueron despedidos o acusados por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, el Gobierno tome todas las medidas necesarias para garantizar su reintegro y retirar todos los cargos pendientes. Si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurarse de que los sindicalistas afectados reciban una compensación adecuada que represente una sanción suficientemente disuasoria contra actos antisindicales; y

- c) *el Comité, tomando nota de que según los alegatos del querellante, se presentaron cargos contra representantes sindicales en virtud de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo, espera que dichos cargos no guarden relación alguna con la participación en una huelga legítima y pide al Gobierno que indique con precisión en virtud de qué disposiciones de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo fueron acusados los representantes sindicales y le invita a asegurarse de que los cargos sean retirados si se verifica que están relacionados con el ejercicio legítimo del derecho de huelga.*

CASO NÚM. 2648

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno del Paraguay presentadas por

- **el Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA)**
- **la Central General de Trabajadores (CGT)**
- **la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITEP) y**
- **la Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT)**

***Alegatos: las organizaciones querellantes
alegan despidos y traslados antisindicales, así
como actos de violencia contra una afiliada***

- 1124.** 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 1141 a 1148]. En su reunión de junio de 2012, el Comité dirigió al Gobierno un llamamiento urgente y señaló a su atención que de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (noviembre de 1971), presentaría en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, incluso si no se hubiesen recibido las informaciones u observaciones del Gobierno en tiempo oportuno. A la fecha, no se han recibido las observaciones del Gobierno.

- 1125.** El Paraguay ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 1126.** El Comité recuerda que, en su reunión de noviembre de 2011, al examinar alegatos sobre despidos y traslados antisindicales, así como actos de violencia contra una afiliada en el marco de una manifestación pacífica, formuló las siguientes recomendaciones [véase 362.º informe, párrafo 1148]:

- a) el Comité pide al Gobierno que informe sobre la situación laboral del cuarto dirigente sindical del SOECAPASA que según los querellantes habría sido despedido;
- b) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para iniciar sin demora una investigación sobre los alegatos relativos al traslado del secretario general del Sindicato de Obreros y empleados de Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), Sr. Gustavo Acosta y el traslado masivo de trabajadores como consecuencia de las manifestaciones pacíficas realizadas informando a la opinión pública sobre la situación de la empresa. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto. El Comité pide también al Gobierno que se asegure, en consulta con los interlocutores sociales, de la existencia y eficacia de procedimientos nacionales para prevenir o sancionar los actos de discriminación antisindical, y
- c) el Comité urge nuevamente al Gobierno a que le informe sobre la investigación que se realice en seguimiento a la denuncia efectuada ante la policía nacional en relación con la agresión física a la trabajadora, Sra. Juana Erenio Penayo.

B. Conclusiones del Comité

- 1127.** *El Comité deplora profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde el inicio del caso el Gobierno no haya proporcionado las informaciones solicitadas, aun cuando se le invitó a hacerlo, incluso mediante un llamamiento urgente.*
- 1128.** *Dadas las circunstancias, y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración], el Comité se ve en la obligación de presentar un informe sobre el fondo de este caso sin poder tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.*
- 1129.** *El Comité recuerda que el objetivo de todo el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de violaciones de la libertad sindical es promover el respeto de esa libertad tanto de jure como de facto. El Comité está convencido de que si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre los alegatos formulados contra ellos.*
- 1130.** *El Comité recuerda que los alegatos que habían quedado pendientes en el presente caso se refieren al despido antisindical de un dirigente sindical en la empresa Cañas Paraguayas, S.A. (CAPASA), el traslado del secretario general del Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas, S.A. (SOECAPASA), Sr. Gustavo Acosta y el traslado masivo de trabajadores como consecuencia de las manifestaciones pacíficas realizadas informando a la opinión pública sobre la situación de la empresa, así como la agresión física a una trabajadora, Sra. Juana Erenio Panayo de Sanabria, por parte de un gerente de la empresa (la organización querellante adjuntó a su queja una copia de la denuncia realizada ante la policía nacional).*

- 1131.** *El Comité deplora profundamente que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto y se ve en la obligación de reiterar las recomendaciones formuladas al examinar este caso en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafo 1148].*

Recomendaciones del Comité

- 1132.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita nuevamente al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) el Comité deplora profundamente, a pesar del tiempo transcurrido desde el inicio del caso el Gobierno no haya proporcionado las informaciones solicitadas, aun cuando se le invitó a hacerlo, incluso mediante un llamamiento urgente;*
- b) el Comité una vez más pide firmemente al Gobierno que informe sobre la situación laboral del dirigente sindical del SOECAPASA que según los querellantes habría sido despedido;*
- c) el Comité urge firmemente una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para iniciar sin demora una investigación sobre los alegatos relativos al traslado del secretario general del Sindicato de Obreros y Empleados de Cañas Paraguayas S.A. (SOECAPASA), Sr. Gustavo Acosta y el traslado masivo de trabajadores como consecuencia de las manifestaciones pacíficas realizadas informando a la opinión pública sobre la situación de la empresa. El Comité pide al Gobierno que le informe al respecto. El Comité pide también al Gobierno que se asegure, en consulta con los interlocutores sociales, de la existencia y eficacia de procedimientos nacionales para prevenir o sancionar los actos de discriminación antisindical, y*
- d) el Comité urge firmemente también una vez más al Gobierno a que le informe sobre la investigación que se realice en seguimiento a la denuncia efectuada ante la policía nacional en relación con la agresión física a la trabajadora, Sra. Juana Erenio Penayo.*

CASO NÚM. 2905

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

**Queja contra el Gobierno de los Países Bajos
presentada por
la Federación de Empleadores de Servicios
de Distribución Postal de los Países Bajos (WPN)**

Alegatos: la organización querellante alega que, por medio del artículo 8 de la Ley de Servicios Postales y de los decretos posteriores, el

Gobierno obligó a la WPN a entablar negociaciones colectivas y a celebrar un convenio colectivo con determinados sindicatos no representativos, e impuso el contenido específico de los convenios colectivos. Asimismo, la organización querellante alega que el Gobierno nombró a un mediador aparentemente tendencioso y parcial

1133. La queja figura en una comunicación de fecha 6 de octubre de 2011, de la «Werkgeversvereniging Postverspreiders Nederland» (Federación de Empleadores de Servicios de Distribución Postal de los Países Bajos (WPN)).
1134. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 31 de mayo de 2012.
1135. Los Países Bajos han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), 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

1136. En una comunicación de fecha 6 de octubre de 2011, la WPN, organización establecida conforme a la ley en marzo de 2009, denuncia el artículo 8 de la Ley de Servicios Postales de 2009, así como el decreto provisorio sobre contratos de trabajo en los servicios postales, y los decretos subsiguientes adoptados por el Gobierno sobre la base de la Ley de Servicios Postales, que obliga a la WPN a negociar un convenio colectivo e impone algunos elementos específicos de su contenido.
1137. Como antecedente de la queja, la organización querellante indica que el decreto impugnado, que obliga a las empresas de servicios postales a celebrar contratos de trabajo con los distribuidores de correo, se refiere a la liberalización del mercado de los servicios postales de Europa. De hecho, la Unión Europea ha adoptado medidas en virtud de la primera Directiva Postal y de la segunda Directiva Postal (1997/67/CE y 2002/39/CE, respectivamente) para poner en práctica la liberalización gradual del mercado postal. Con la entrada en vigor de la tercera Directiva Postal (2008/6/CE) el 27 de febrero de 2008, la liberalización completa del mercado postal europeo debía lograrse antes del 1.º de enero de 2011. En consecuencia, todos los Estados Miembros de la Unión Europea debían haber transpuesto la tercera Directiva Postal a la legislación nacional antes del 31 de diciembre de 2010.
1138. La organización querellante indica también que la empresa TNT Post BV (en adelante, TNT), anteriormente como empresa estatal y posteriormente como empresa privada, fue el único concesionario del envío de correspondencia del mercado postal de los Países Bajos. El monopolio legal de la empresa TNT se eliminó progresivamente de conformidad con las directivas postales europeas, mediante las cuales el Gobierno de los Países Bajos se propuso liberalizar completamente el mercado postal antes del 1.º de enero de 2008, es decir, también para los envíos entre 0 y 50 gramos. Finalmente, el mercado postal de los Países Bajos (en los textos) se liberalizó totalmente mediante la aplicación de la Ley de Servicios Postales de 1.º de abril de 2009 (*Boletín Oficial* de Leyes y Decretos de 2009, 155). Por tanto, el legislador de los Países Bajos liberalizó formalmente el mercado postal casi 18 meses después de lo originalmente previsto. La razón de este retraso era que

el legislador quería que la liberalización estuviese supeditada a una «estructuración cuidadosa de las condiciones de empleo de los distribuidores de correo», entre otros factores. El legislador temía que la liberalización llevara a una competencia tal en el ámbito de los costos laborales que se diera una «espiral competitiva descendente» respecto de las condiciones de empleo de los distribuidores de correo.

- 1139.** Según la organización querellante, los nuevos participantes en el mercado postal (nuevas empresas postales) aún no han obtenido partes del mercado del antiguo monopolista (TNT) — que cuenta con una red de distribución muy sólida debido a su monopolio de larga data, mediante el cual los costos laborales por envío postal son relativamente bajos. Por consiguiente, las nuevas empresas postales se ven obligadas a organizar su estructura empresarial y laboral con la mayor eficiencia posible, con el fin de mantener costos de mano de obra por envío postal tan bajos como sea posible. Así es como estas empresas han optado por entregar los envíos postales sólo dos días a la semana. Como consecuencia, las nuevas empresas postales recurren a trabajadores ocasionales, sobre la base de un contrato de servicios de distribución de envíos postales. Estos trabajadores no dependen económicamente de su trabajo en las nuevas empresas postales. Se trata principalmente de estudiantes, amas de casa y personas mayores que desean ganar dinero como complemento de sus becas de estudio, ingresos familiares o pensiones. Según la organización querellante, varias encuestas determinan que estos trabajadores, en su mayoría, no desean obtener contratos de trabajo, precisamente por la flexibilidad y la libertad inherentes al contrato de servicios (por ejemplo, ausencia de horario fijo y número ilimitado de días de vacaciones). Estos trabajadores son remunerados de acuerdo con un sistema de remuneración estándar perfeccionado, en base al cual pueden ganar el salario mínimo si entregan los envíos postales con arreglo a un ritmo promedio establecido. El cálculo del nivel de salario no sólo tiene en cuenta el número de artículos entregados, sino también el peso de los mismos, el número de envíos postales a cada dirección postal y la distancia que tiene que ser recorrida entre las diferentes direcciones postales.
- 1140.** En cambio, la antigua empresa estatal (TNT) todavía opera con una plantilla de carteros tradicionales, que en su mayor parte son distribuidores de correo empleados sobre la base de contratos de tiempo completo por un período de tiempo indefinido. Estos trabajadores dependen económicamente de sus puestos de trabajo. Los costos de mano de obra son considerablemente más altos como resultado de la deducción inherente y obligatoria de las contribuciones de seguridad social y pensiones, junto con las condiciones de empleo que se remontan a la época en que la TNT era una empresa estatal. La organización querellante afirma que, en 2007, ya era evidente que los recortes drásticos en la fuerza laboral de la TNT terminarían siendo inevitables principalmente por causa de la contracción significativa del mercado postal debida al proceso de digitalización, a la automatización del proceso de clasificación postal y a la competencia de las nuevas empresas postales que entraban al mercado. Por lo tanto, varios sindicatos importantes que tenían muchos afiliados entre los carteros tradicionales de la TNT insistieron en que el Gobierno adoptara medidas antes de que prosiguiera la liberalización completa del mercado postal.
- 1141.** Entonces, el Ministerio de Asuntos Económicos, Agricultura e Innovación, en consulta con el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, entró en contacto con las nuevas empresas postales y sus inversores con la solicitud urgente de celebrar un convenio colectivo con los sindicatos. La concertación de dicho convenio se fijó como condición previa a la liberalización completa del mercado postal, con efecto a partir del 1.º de enero de 2008. Sin embargo, al no haberse celebrado ningún convenio colectivo al 1.º de enero de 2008, la liberalización se pospuso. Los Ministerios ya tenían conocimiento de la solicitud de los sindicatos relativa a la celebración de un convenio colectivo: era preciso establecer un plazo para que las nuevas empresas postales también emplearan distribuidores de correo — al igual que los carteros de la TNT — en base a un contrato de trabajo (en adelante, «el modelo de transición»).

1142. Las nuevas empresas postales se encontraron bajo presión y concertaron un acuerdo de principio seguido, el 12 de noviembre de 2008, de un convenio colectivo con los sindicatos, en el que acordaron esforzarse por emplear el 80 por ciento de los distribuidores de correo sobre la base de un contrato de trabajo después de tres años y medio de liberalización del mercado postal. Sin embargo, el acuerdo de principio, que forma parte integrante del convenio colectivo posterior, establece expresamente que el modelo de transición debe supeditarse a la evolución del mercado (incierto) y a otros hechos inciertos. Por consiguiente, las partes se propusieron crear un modelo de transición flexible. El porcentaje final del 80 por ciento tendría que alcanzarse por medio de un modelo de transición flexible creado por economistas independientes, de conformidad con el acuerdo de principio. El Instituto SEO (un instituto independiente de investigación económica) creó este modelo de transición el 31 de marzo de 2009 según las instrucciones de las partes en el convenio colectivo. El modelo contiene los siguientes porcentajes de transición: 14 por ciento en abril de 2010, 40 por ciento en abril de 2011, 74 por ciento en abril de 2012, y 80 por ciento en octubre de 2012 (documento adjunto a la queja). Su flexibilidad consistía en que el Instituto SEO determinaría en abril de cada año si se habían cumplido los porcentajes y de no ser así examinaría los motivos.

1143. La organización querellante subraya que en sus informes de investigación los economistas del Instituto SEO no sólo se han referido explícitamente a la importancia crucial de disponer de un modelo de transición flexible sino que hacen constar que «la transición hacia mejores condiciones de empleo cuesta dinero, y si éste no puede obtenerse sumando el aumento de los costos laborales a las tarifas, esto provocará la quiebra de las empresas postales interesadas». Además:

La competencia que existe actualmente en la parte ya liberalizada del mercado es destructiva ya que los precios son demasiado bajos para cubrir los costos incurridos y las empresas no pueden sobrevivir. Una transición a una competencia más real es necesaria a fin de soportar el costo de la transición a partir del contrato de servicios. ... En pocas palabras, los operadores pueden ofrecer mejores condiciones de empleo mediante el traspaso del costo al mercado. ... El modelo de transición tiene una estructura flexible. Algunos aspectos del modelo pueden ajustarse en función de la evolución real del mercado.

1144. Las nuevas empresas postales, reunidas en una nueva organización de empleadores (WPN), acordaron firmar el convenio colectivo con los sindicatos el 11 de agosto de 2009. El modelo de transición creado por el Instituto SEO se incorporó entonces y con más detalle al convenio. El mercado postal sólo se liberalizó después de que entraran en vigor el convenio colectivo y el modelo de transición flexible. Por lo tanto, el 24 de marzo de 2009, el Ministerio emitió un comunicado de prensa en el que el Gobierno había decidido, después de tomar todos los elementos en consideración, que se habían cumplido las condiciones para la liberalización del mercado postal, el que se podía abrir de manera «socialmente responsable» el 1.º de abril de 2009.

1145. El convenio colectivo y su modelo de transición flexible fueron inmediatamente puestos a prueba por el Gobierno a pesar de que ni las nuevas empresas postales ni sus distribuidores de correo, que en su mayoría estaban a favor del contrato de servicios más flexible, los necesitaban. En vista de que la mayoría de los distribuidores de correo que trabajaban en las nuevas empresas postales no estaban afiliados a un sindicato, los sindicatos con los que la WPN tenía que celebrar un convenio colectivo no eran realmente representativos de estos trabajadores. Como los sindicatos que querían adoptar el convenio colectivo y su modelo de transición no tenían casi ningún afiliado entre los distribuidores de correo que trabajaban en las nuevas empresas postales, no podían hacer cumplir el convenio colectivo celebrado, por ejemplo, mediante una huelga o una amenaza de huelga. Por esa razón y porque ni las nuevas empresas postales ni la gran mayoría de sus distribuidores de correo tenían interés en el modelo de transición incorporado, los sindicatos temían que las nuevas empresas postales no cumplieran suficientemente o plenamente el convenio colectivo, o

incluso lo rescindieran una vez que la plena liberalización del mercado postal fuese una realidad. En consecuencia, solicitaron que el Gobierno suministrara «un elemento de disuasión» bajo la forma de una medida gubernamental por la que se impediría la terminación del convenio colectivo e indirectamente se exigiría su cumplimiento.

1146. La posibilidad de introducir la medida gubernamental considerada se estableció al redactarse la Ley de Servicios Postales de 2009. El artículo 8 de la Ley establece la facultad de adoptar disposiciones reglamentarias por medio de un decreto gubernamental sobre las condiciones de empleo que deben observarse:

- a) en caso de que el trabajo se realice en condiciones de empleo socialmente inaceptables;
- b) si existe un problema temporal limitado al sector postal, y
- c) en caso de que el problema no se pueda resolver, mediante la adaptación de disposiciones reglamentarias de aplicación general o por vía de acuerdo entre el empleador considerado y los representantes de las organizaciones de trabajadores.

1147. La organización querellante indica que, aunque nunca se había demostrado objetivamente que existieran condiciones de empleo socialmente inaceptables, y mucho menos un problema temporal limitado al sector postal, y a pesar del hecho que los interlocutores sociales ya habían llegado a un acuerdo sobre el contenido de las condiciones de empleo de los distribuidores de correo de las nuevas empresas postales, el Secretario de Estado emitió un decreto gubernamental en virtud del artículo 8 de la Ley de Servicios Postales de 2009, que establecía la obligación de que las nuevas empresas postales emplearan a todos sus distribuidores de correo en base a contratos de trabajo a partir de la fecha de la entrada en vigor del decreto, a saber, el 1.º de enero de 2010. Si no lo hacían, la OPTA (la agencia gubernamental encargada de supervisar el cumplimiento de la Ley de Servicios Postales de 2009) podía imponer multas muy elevadas a las empresas postales mencionadas.

1148. Como justificación para imponer esta obligación por medio de un decreto gubernamental, el Secretario de Estado se refirió a los resultados de una investigación que la Inspección de Seguridad y Salud había realizado en 2007 sobre los niveles salariales de los distribuidores de correo que trabajaban en las nuevas empresas postales. La Inspección de Seguridad y Salud había investigado si las nuevas empresas postales cumplían con la Ley de Salario Mínimo y Asignación Mínima de Vacaciones. La investigación presuntamente reveló que los distribuidores de correo no siempre recibían el salario mínimo legal por su trabajo. Por lo tanto, según las notas explicativas del decreto, el Secretario de Estado consideró esta situación como socialmente inaceptable.

1149. La organización querellante sostiene que la investigación llevada a cabo por la Inspección de Seguridad y Salud sólo se realizó entre 357 de los 30 000 distribuidores de correo empleados por las nuevas empresas postales y, de hecho, se efectuó una ronda de consultas posterior sólo con 11 de estos distribuidores de correo seleccionados al azar. Una contra-investigación reveló que el resultado de la investigación de la Inspección de Seguridad y Salud no ofrecía un panorama fiable de la situación. Además, en la investigación no se había tenido en cuenta intencionalmente el sistema de remuneración estándar perfeccionado utilizado por las nuevas empresas postales para calcular el nivel de los salarios, así como las preferencias determinadas individualmente del ritmo de trabajo deseado. Las preferencias personales son particularmente pertinentes para la determinación del nivel de los salarios en relación con el número de horas trabajadas. Más recientemente, no fue ninguna sorpresa que, al término de una nueva investigación realizada en 2010 sobre el nivel de salarios de los distribuidores de correo que trabajaban en las nuevas empresas postales, — remunerados de la misma manera que los distribuidores de correo

objeto de la investigación de 2007 —, la Inspección de Seguridad y Salud no pudiese concluir que la remuneración era insuficiente.

- 1150.** Sin embargo, pese a las contra-investigaciones de los expertos, el Secretario de Estado siguió adelante con la introducción del decreto gubernamental. Basó su decisión en la existencia de un problema temporal limitado al sector postal, que podía resolverse imponiendo temporalmente a las nuevas empresas postales la obligación de trabajar con los distribuidores de correo empleados en base a un contrato de trabajo, o de acordar medidas a este respecto con los sindicatos. Por esa razón, se dio una duración determinada al decreto gubernamental (la versión actual expira el 1.º de enero de 2017).
- 1151.** A fin de garantizar que los distribuidores de correo recibieran el salario mínimo legal (incluidas las vacaciones remuneradas), el decreto gubernamental obligaba a las nuevas empresas postales a que trabajaran sólo con trabajadores contratados en base a un contrato de trabajo, con efecto a partir del 1.º de enero de 2010. Sin embargo, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2 del decreto, esta obligación no se aplica a una empresa postal firmante de un convenio colectivo que obliga a las nuevas empresas postales a garantizar que:
- a) el 80 por ciento como mínimo de los distribuidores de correo se contraten [sobre la base de un contrato de trabajo (añadido por el abogado)] a más tardar 42 meses después de que la ley entre en vigor, y
 - b) este porcentaje se alcance progresivamente en los meses anteriores, de tal modo que se contrate un número mínimo de distribuidores de correo (sobre la base de un contrato de trabajo) según la escala siguiente:
 - 1) un 10 por ciento: a más tardar 12 meses después de la entrada en vigor de la ley;
 - 2) un 30 por ciento: a más tardar 24 meses después de la entrada en vigor de la ley, y
 - 3) un 60 por ciento: a más tardar 36 meses después de la entrada en vigor de la ley.
- 1152.** La organización querellante declara que tanto la decisión de introducir el decreto gubernamental como su contenido tomaron por sorpresa a las nuevas empresas postales. Como la WPN ya había celebrado un convenio colectivo con los sindicatos en nombre de las nuevas empresas postales, una interpretación estricta del artículo 8 de la Ley de Servicios Postales no permitía considerar la introducción del decreto gubernamental. Además, el decreto, a diferencia del modelo de transición que había sido acordado con los sindicatos en el convenio colectivo, incluía porcentajes de transición fijos que no se podían modificar. En última instancia, el Secretario de Estado se decidió por un decreto gubernamental con porcentajes de transición que eran «inamovibles» debido a la presión constante que los sindicatos ejercían sobre él. Después de que el Secretario de Estado cediera a la presión, los sindicatos insistieron en que la WPN adaptara el modelo de transición flexible acordado en el convenio colectivo a las nuevas exigencias inflexibles previstas en el decreto.
- 1153.** La alternativa era un cambio inmediato que consistía en pasar de trabajar con distribuidores de correo empleados en base a un contrato de servicios, a trabajar con distribuidores de correo que trabajaran en base a un contrato de trabajo. Esto era obligatorio en virtud del decreto gubernamental en caso de que las nuevas empresas postales no estuvieran vinculadas por un convenio colectivo que cumpliera con los requisitos inflexibles establecidos por el decreto gubernamental. Según la organización querellante, esta alternativa llevaría rápidamente las empresas a la quiebra porque no podrían absorber el aumento repentino y muy importante de los costos. Por otra parte, los sindicatos utilizaban regularmente esta alternativa como una amenaza.

1154. La organización querellante también informa que uno de los investigadores del Instituto SEO que había sido contratado por las partes en el convenio colectivo y había creado el modelo de transición para ellas, expresó críticas respecto de los requisitos establecidos por el decreto gubernamental en relación con el modelo de transición. En su opinión, el modelo de transición flexible acordado por las partes en el convenio había sido «dejado de lado sin miramientos», dado que el modelo de transición establecido por el decreto gubernamental era «inamovible». El investigador consideraba que no se podía determinar de antemano el alcance financiero de la transición, sino que en el mejor de los casos sólo se podían hacer estimaciones. Señaló que el nuevo convenio colectivo de las empresas postales que había de celebrarse sólo sería viable si se alcanzaba un mayor volumen de envíos y se fijaban tarifas más altas que las que se aplicaban actualmente. El establecimiento de un modelo de transición fijo haría esto muy difícil. El investigador concluyó señalando que el Gobierno no había resuelto el problema más acuciante del mercado postal, a saber, la competencia desleal. Todavía no existía ninguna regulación propiamente dicha de la competencia del mercado postal y, por lo tanto, la TNT estaba en condiciones de fijar los precios dejando a sus competidores fuera del mercado dado que su parte de mercado era mucho mayor. Por lo tanto, sin una regulación adecuada de la competencia y con el «decreto gubernamental rígido que no correspondía a las condiciones del mercado», era muy probable que las empresas recién llegadas o bien desaparecieran del mercado o sólo tuvieran un papel marginal. Por consiguiente, la TNT seguiría siendo un monopolio de facto.

1155. Como mediante el decreto gubernamental las nuevas empresas postales fueron puestas «entre la espada y la pared» en el proceso de negociación, la WPN inició una acción interlocutoria contra el Estado en nombre de dichas empresas y solicitó la expedición de una orden que prohibiera la entrada en vigor del decreto gubernamental. Esta solicitud se basa en los siguientes motivos:

- el decreto gubernamental no cumple con algunos de los requisitos establecidos en el artículo 8 de la Ley de Servicios Postales;
- el decreto gubernamental es contrario al artículo 610, Libro 7 del Código Civil y a la libertad individual de contratación subyacente;
- el decreto gubernamental es contrario a la libertad de negociación colectiva y a la libertad de contratación de la WPN y sus miembros, previstas, por ejemplo, en varios convenios de la OIT ratificados por los Países Bajos;
- el decreto gubernamental es contrario a la legislación primaria y secundaria de la Unión Europea (es decir, a la libre circulación de servicios, a la libertad de establecimiento y a la Directiva postal europea que prevé la liberalización del mercado postal);
- el decreto gubernamental es contrario a varios principios de buena gobernanza y / o reglamentos.

1156. El 31 de diciembre de 2009, el Tribunal de Primera Instancia dio curso favorable a la demanda de la WPN en base al primer motivo presentado: como se había celebrado un convenio colectivo, según el dictamen del Tribunal, la entrada en vigor del decreto gubernamental no se justificaba. Sin embargo, esta decisión fue revocada por el Tribunal de Apelación de La Haya en una sentencia de 13 de abril de 2010 en vista de que se consideró que la WPN no debía responder a una situación urgente en el momento de su presentación. De acuerdo con el Tribunal de Apelación de La Haya, de hecho, el convenio colectivo (y su modelo de transición) se ajustaba a los requisitos establecidos por el decreto gubernamental y, por lo tanto, la obligación de emplear a todos los distribuidores de correo en base a un contrato de trabajo con efecto a partir del 1.º de enero de 2010 no se

aplicaba a las nuevas empresas postales. En primer lugar, el Tribunal de Apelación consideró que el modelo de transición que contenía porcentajes de transición flexibles formaba parte del convenio colectivo y, en segundo lugar, que, dado que los porcentajes de transición flexibles mencionados en el convenio colectivo eran superiores a los previstos en el decreto gubernamental, el convenio colectivo en vigor cumplía con los requisitos del decreto gubernamental. Por lo tanto, por el momento, no era urgente proceder a la intervención judicial solicitada por las nuevas empresas postales.

- 1157.** Si bien la WPN consideró que la interpretación de los antecedentes legislativos hecha por el Tribunal de Apelaciones era correcta, el Secretario de Estado mantuvo la firme opinión de que el modelo de transición acordado entre las nuevas empresas postales y los sindicatos no cumplía con los requisitos previstos en el decreto gubernamental y pidió a la OPTA que supervisara su cumplimiento a partir del otoño de 2010, con el fin de presionar también de ese modo a las nuevas empresas postales. Estos hechos llevaron a la WPN a iniciar una acción en cuanto al fondo (que aún está pendiente) contra el Estado en la que solicitaba la expedición de una orden por la que se declarara que el decreto gubernamental no era vinculante.
- 1158.** Mientras tanto, las nuevas empresas postales habían ofrecido al 14 por ciento de sus distribuidores de correo un contrato de trabajo de acuerdo con el modelo de transición acordado con los sindicatos en el marco del convenio colectivo antes del 1.º de abril de 2010. Sin embargo, sólo el 3,2 por ciento de los distribuidores de correo aceptó la oferta, a pesar de que en reuniones organizadas por las nuevas empresas postales y los sindicatos se les comunicó información escrita y oral acerca de las ventajas y los inconvenientes de trabajar en base a un contrato de trabajo. La organización querellante sostiene que ello también confirma que la inmensa mayoría de los distribuidores de correo que trabajan en las nuevas empresas postales no exigen un contrato de trabajo, dado que no dependen económicamente de las empresas y están en favor de una modalidad de contrato que permita tener horarios flexibles y un número ilimitado de días de descanso.
- 1159.** Los sindicatos estaban tan desconformes con el porcentaje sumamente bajo de distribuidores de correo que habían aceptado la oferta de convertir sus contratos de servicios en contratos de trabajo que, en junio de 2010, decidieron rescindir el convenio colectivo con efecto a partir del 1.º de octubre de 2010. Por lo tanto, se creaba la posibilidad, en virtud del decreto gubernamental, de que las nuevas empresas postales fueran obligadas a emplear a sus distribuidores de correo sobre la base de contratos de trabajo (o de lo contrario se les impondrían multas de 450 000 euros por infracción) tres meses después de la terminación del convenio colectivo, es decir, con efecto a partir del 1.º de enero de 2011. Aún cuando las nuevas empresas postales lograran encontrar un número adecuado de distribuidores de correo dispuestos a celebrar un contrato de trabajo con ellas (lo cual, en vista de la falta de interés observada, parecía una tarea imposible), esto provocaría un aumento tan repentino de los costos que la quiebra de estas empresas postales parecía inevitable.
- 1160.** La organización querellante observa que, por lo tanto, las nuevas empresas postales están atrapadas entre las exigencias de los sindicatos y las exigencias de los legisladores, por un lado, y la guerra de precios y la situación difícil del mercado postal liberalizado, por otra parte, así como por el hecho de que la mayor parte de sus distribuidores de correo no desea firmar un contrato de trabajo con ellas. Como alternativa al decreto gubernamental, las nuevas empresas postales también han propuesto en varias ocasiones — sin éxito — que se controle el mercado postal con el fin de evitar la guerra de precios y lograr una competencia leal en el mercado postal.
- 1161.** Como resultado de la terminación del convenio colectivo, la WPN trató de llegar a un consenso con los sindicatos sobre un nuevo convenio colectivo, pero las negociaciones

fracasaron el 27 de septiembre de 2010, ya que los sindicatos siguieron insistiendo en la imposible exigencia de acordar porcentajes de transición provisionales fijos (inflexibles) que las nuevas empresas postales no podrían lograr a causa de las bajas tarifas aplicadas en el mercado postal. El Ministro de Asuntos Económicos, Agricultura e Innovación suspendió el decreto gubernamental y nombró a un «explorador» para encaminar nuevamente las negociaciones del convenio colectivo. Mientras que las nuevas empresas postales insistían en que era necesario retirar o al menos flexibilizar la obligación establecida en el decreto gubernamental, a saber, que todos los distribuidores de correo debían trabajar en base a un contrato de trabajo, durante el debate de emergencia celebrado en la Cámara de Diputados el 7 de octubre de 2010, el Ministro de Asuntos Económicos, Agricultura e Innovación (en adelante: «el Ministro») demostró no estar dispuesto a tomar esa medida. Cabe destacar, sin embargo, que durante el debate el Ministro reconoció que las condiciones de empleo particulares no debían ser una cuestión política.

- 1162.** En consecuencia, el Ministro decidió suspender temporalmente el efecto del decreto gubernamental con el fin de dar tiempo a las nuevas empresas postales y los sindicatos para que concertaran un nuevo convenio colectivo. Con el fin de reanudar las negociaciones del convenio colectivo, el Sr. Vreeman fue nombrado «explorador», con el mandato de mediar entre la WPN y los sindicatos y emitir un dictamen que ofreciera una solución del conflicto relativo al convenio colectivo. Los sindicatos tuvieron una primera reacción negativa respecto de la designación de un mediador. Plantearon esta cuestión en una carta dirigida al Ministro, en la que también presentaron quejas y reclamaciones enérgicas relativas al contenido del convenio colectivo. En otras palabras, pedían la intervención del Gobierno en lugar de apoyar la reanudación de las consultas entre los interlocutores sociales mediante la intervención de un «explorador».
- 1163.** Por otra parte, la WPN y las empresas postales afiliadas indicaron que no se oponían al intento de mediación a través de un «explorador», si bien consideraban con desconfianza el nombramiento repentino del Sr. Vreeman sin ningún tipo de consulta previa, ya que era un ex dirigente sindical, así como el antiguo dirigente en el Parlamento de los Países Bajos de un gran partido político de izquierda que abogaba por la obligatoriedad de los contratos de trabajo en las nuevas empresas postales. No obstante, el Gobierno había rechazado los demás candidatos, objetivos y experimentados designados por la WPN. El Sr. Vreeman declaró al comienzo mismo de las primeras «conversaciones exploratorias» con todos los interesados que sólo se consideraría la creación de un modelo de transición con miras a establecer condiciones de trabajo con contratos de trabajo (con garantía de salario mínimo). Por lo tanto, una vez más, el Gobierno ejerció presiones sobre el proceso de negociación del convenio colectivo. Esta vez a través del nombramiento unilateral de un «explorador», que se fijó la tarea de alcanzar el objetivo común del Gobierno y los sindicatos, a saber, la introducción de los contratos de trabajo en las nuevas empresas postales, con exclusión de todas las demás alternativas razonables presentadas por dichas empresas.
- 1164.** La organización querellante se refiere a este respecto a las consultas frecuentes mantenidas entre el Secretario de Estado y la Cámara de Diputados del Estado entre octubre de 2010 y marzo de 2011. Las nuevas empresas postales, claro está, tomaron nota de las deliberaciones en las que la Cámara de Diputados pedía al Secretario de Estado que adoptara medidas más enérgicas y estrictas contra las nuevas empresas postales a fin de obligarlas a dar contratos de trabajo a todos los distribuidores de correo. Durante las negociaciones sobre el nuevo convenio colectivo, los sindicatos se refirieron constantemente a la tendencia del debate parlamentario celebrado en la Cámara de Diputados que, en su opinión, les era favorable.
- 1165.** Después de que los sindicatos rescindieran el convenio colectivo con efecto a partir del 31 de octubre de 2010, en una carta de 28 de junio de 2010, la WPN declaró que no tenía más

opción, habida cuenta de la presión política ejercida en las deliberaciones de la Cámara de Diputados, que solicitar nuevamente la intervención del Tribunal, mediante una acción interlocutoria, con motivo de la amenaza de que el decreto gubernamental entrara en vigor el 1.º de enero de 2011. Sin embargo, como resultado de ello, el Secretario de Estado ofreció suspender temporalmente el decreto gubernamental (inicialmente hasta el 15 de enero de 2011 y posteriormente hasta el 1.º de abril de 2011 para que el «explorador» designado pudiese consultar a las partes), a fin de facilitar la consulta, con la condición de que la WPN abandonara su nueva acción judicial. La organización querellante no tuvo más opción que aceptar la propuesta del Secretario de Estado de suspender el decreto gubernamental y abandonar temporalmente nuevas acciones interlocutorias, con el fin de permitir que el «explorador» hiciera su trabajo y mantuviera nuevas consultas con los sindicatos.

- 1166.** En el contexto antes mencionado de las deliberaciones de la Cámara de Diputados y en vista de que la alternativa a la mediación consistía en la entrada en vigor inmediata del decreto gubernamental, la organización querellante afirma que se vio obligada a sentarse a la mesa de negociaciones con el mediador y los sindicatos. El Sr. Vreeman presentó una propuesta en dos partes: celebrar un convenio colectivo con un período de transición y porcentajes fijos y crear un fondo sectorial que podría utilizarse para financiar la transición a los contratos de trabajo en las nuevas empresas postales. Las nuevas empresas postales tendrían que financiar ellas mismas este fondo y los costos conexos se tendrían que transferir a sus clientes. Esta era una solución imposible contraria a la ley antimonopolio. El mediador sugirió como alternativa que el legislador interviniera directamente y aprobara una ley (una ley de servicios de correos o un decreto gubernamental) que impondría los contratos de trabajo. Al retomar las negociaciones, no fue ninguna sorpresa para la organización querellante que los sindicatos presentaran exigencias muy duras respecto de los porcentajes de transición, los plazos y la puesta en práctica del modelo de transición. La cuestión de considerar cierta flexibilidad en los porcentajes de transición — el punto de partida de las conversaciones de las partes — había dejado de formar parte de la agenda mucho tiempo atrás.
- 1167.** Mientras tanto, las nuevas empresas postales se encontraban presionadas por el tiempo: la suspensión del decreto gubernamental hasta el 1.º de abril de 2011 llegaba a su término y los sindicatos no querían hacer concesiones en forma de porcentajes de transición flexibles. Los sindicatos se refirieron a los debates parlamentarios celebrados en la Cámara de Diputados en los que se habían solicitado medidas muy duras y se limitaron a cruzarse de brazos. El 31 de marzo de 2011, presionada por los debates parlamentarios de la Cámara de Diputados y por el tiempo, la WPN celebró un nuevo convenio colectivo de distribuidores de correo, que incluía un modelo de transición con porcentajes de transición aparentemente inflexibles.

Por ejemplo: el artículo 13, párrafo 1, del convenio colectivo dispone lo siguiente:

El 30 de septiembre de 2013, el 80 por ciento como mínimo de los distribuidores de correo empleados por cada empleador y / o cliente deberán estar contratados mediante un contrato de trabajo. Las etapas intermedias son las siguientes:

- 10 por ciento al 31 de diciembre de 2011;
- 25 por ciento al 30 de junio de 2012;
- 40 por ciento al 31 de diciembre de 2012;
- 60 por ciento al 30 de junio de 2013;
- 80 por ciento al 30 de septiembre de 2013.

- 1168.** Este nuevo modelo de transición da, por lo tanto, a las empresas postales un año más para llevar a cabo la transición, pero sigue basado en el objetivo final de que el 80 por ciento de

los distribuidores de correo estén empleados en base a un contrato de trabajo, en este caso con efecto a partir del 1.º de octubre de 2013. Se desprende asimismo del artículo 13, párrafo 4, del convenio colectivo que los porcentajes de transición constituyen obligaciones específicas exigibles.

- 1169.** Por su parte, el Secretario de Estado dispuso la entrada en vigor de una nueva versión del decreto gubernamental — el Decreto Temporal de Distribuidores de Correo de 2011 y la derogación simultánea del decreto original (*Boletín Oficial* de Leyes y Decretos 2011, 159). Si bien este decreto aún prevé la transición hacia los contratos de trabajo, ya no establece requisitos específicos relativos a los porcentajes de transición que deben incluirse en el mismo. Después de las duras críticas de que fue objeto el Secretario de Estado por parte de los sindicatos y la presión política ejercida contra él en el seno de la Cámara de Diputados como consecuencia de esta segunda «versión edulcorada» del decreto gubernamental original, el Secretario de Estado anunció una nueva versión del decreto gubernamental (la tercera) sólo dos semanas después de la puesta en práctica de la segunda, en la que se establecían nuevamente requisitos más estrictos para el modelo de transición. La organización querellante lamenta que, pese a que aún no se haya revelado el contenido exacto de la tercera versión del decreto gubernamental, ésta cierna una «espada de Damocles» sobre su cabeza y sus nuevas empresas postales afiliadas.
- 1170.** Desde que el Consejo de Estado (órgano asesor del legislador de los Países Bajos) indicó en varias ocasiones que, por diversas razones, el artículo 8 de la Ley de Servicios Postales de 2009 no ofrecía una base adecuada para el decreto gubernamental, el Ministro presentó al Parlamento un proyecto de ley a fin de enmendar ese artículo. Según este proyecto de ley, el artículo 8 de la Ley de Servicios Postales de 2009 debería redactarse como sigue: «Se podrán establecer reglas relativas a la naturaleza de la relación jurídica que existe entre la empresa postal y los distribuidores de correo mediante un decreto gubernamental. La aplicación de estas reglas también podrá limitarse a determinadas categorías de empresas postales o a circunstancias específicas». El propósito de la enmienda es facilitar aún más la intervención del Secretario de Estado de modo que pueda obligar a las nuevas empresas postales a trabajar únicamente con los distribuidores de correo empleados sobre la base de un contrato de trabajo, ejerciendo presión sobre las nuevas empresas postales a fin de que apliquen el modelo de transición tal como fue acordado con los sindicatos.
- 1171.** En opinión de la organización querellante, el presente caso se puede comparar con la situación ocurrida en el decenio de 1980 cuando el Gobierno intervino por medio de la Ley de Ajuste Salarial (sector semipúblico) en la evolución de los salarios. Por medio de esta ley el Gobierno pudo congelar las condiciones de trabajo por una duración determinada. A raíz de una queja presentada por sindicatos que eran parte en el convenio colectivo sectorial (Federación de Sindicatos Cristianos (CNV), Confederación de Movimientos Sindicales (FNV) y Federación de Personal Médico y Superior (MHP)), en junio de 1989, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostuvo que la facultad de congelar las condiciones de empleo era incompatible con los principios de la libertad sindical establecidos en los Convenios de la OIT (véase caso núm. 1469). Mientras que en el decenio de 1980 el Gobierno quería intervenir en la negociación colectiva de las condiciones de empleo del sector semipúblico con el fin de evitar condiciones de empleo costosas, en el presente caso el Gobierno quiere intervenir en la negociación colectiva de las condiciones de empleo del sector postal para evitar «condiciones de empleo socialmente inaceptables». La organización querellante declara que, en los dos casos, el Gobierno ha actuado poniendo límites a la negociación colectiva y a la libertad de contratación. La organización querellante considera que el Gobierno debería limitarse a crear marcos jurídicos generales para realizar consultas sobre las condiciones de empleo (por ejemplo, la Ley de Salario Mínimo) y debería abstenerse de juzgar sobre el resultado de consultas específicas celebradas entre los interlocutores sociales de un sector determinado. Por el contrario, en el presente caso, el Gobierno ha participado de manera

específica e importante en la negociación colectiva de las condiciones de empleo del sector postal y de esta manera ha sido un árbitro parcial entre los interlocutores sociales. A raíz de este hecho se estableció una «alianza monstruosa» entre los sindicatos y los políticos.

1172. Esta «alianza monstruosa» dio lugar a que la organización querellante se viera obligada a entablar negociaciones colectivas y a celebrar un convenio colectivo en nombre de sus nuevas empresas postales afiliadas, a pesar de que ninguna de estas empresas ni sus distribuidores de correo tenían interés alguno en el convenio colectivo. Por otra parte, la organización querellante alega que se ha visto obligada — completamente en contra de los intereses de sus nuevas empresas postales afiliadas — a celebrar un convenio colectivo con un contenido específico: es decir, un modelo de transición que consiste en porcentajes de transición aparentemente inflexibles. La organización querellante también se vio obligada a modificar las disposiciones contenidas en los convenios colectivos existentes que consistían en un modelo de transición flexible. Por lo tanto, el equilibrio de poder en la mesa de negociaciones se desplazó de forma muy poco natural hacia el lado de los sindicatos.
1173. Según la organización querellante, esta intervención del Gobierno fue claramente impulsada por su lucha contra la falta de poder de los sindicatos en el nuevo mercado postal. En vista de que la decreciente influencia de los sindicatos no es un fenómeno único limitado al sector postal, sino que se puede observar en otros sectores, no es deseable y es contrario a la negociación colectiva y a la libertad de contratación que el Gobierno intervenga en cada sector en el que el poder sindical esté disminuyendo.
1174. Debido a la amenaza permanente que emana del artículo 8 de la Ley de Servicios Postales y el decreto gubernamental original, así como de los decretos actuales y futuros que se deriven de ellos, que sigue perturbando el equilibrio de poder en la mesa de negociaciones de manera inaceptable, y en vista de que la acción en cuanto al fondo iniciada ante la justicia nacional aún puede prolongarse durante años, la organización querellante estima de fundamental importancia obtener un dictamen sobre la legalidad de esta medida gubernamental tan pronto como sea posible, en el que se tenga en cuenta su derecho a la negociación colectiva y a la libertad de contratación a tenor de las disposiciones y los fundamentos de los Convenios núms. 98 y 154.

B. Respuesta del Gobierno

1175. Por comunicación de fecha 31 de mayo de 2012, el Gobierno declara que de ninguna manera ha violado el derecho a la libre negociación colectiva de la WPN, protegido por los Convenios núms. 98 y 154. Profundamente preocupado por las condiciones de empleo socialmente inaceptables del sector (como resultado de una mayor competencia y de la disminución del volumen de las operaciones), el Gobierno alentó a las partes en el convenio colectivo a concertar acuerdos sobre las condiciones de empleo y los contratos propiamente dichos.
1176. El Gobierno explica que el mercado postal de los Países Bajos entró en una nueva fase a partir de su liberalización total en 2009 a raíz de la adopción de las directivas europeas. Durante la fase de transición de un monopolio legítimo del envío postal a un mercado postal libre con una mayor presión de la competencia en materia de condiciones de empleo, una de las condiciones previas de la existencia de un mercado postal totalmente abierto es, por lo tanto, el establecimiento de condiciones de empleo socialmente aceptables. Según el Gobierno, las condiciones de empleo sólo pueden considerarse si los distribuidores de correo trabajan con un contrato de trabajo, en cuyo caso se aplicaría la Ley de Salario Mínimo y Asignación Mínima de Vacaciones. Con esta ley, los Países Bajos cumplen con las obligaciones contraídas en virtud del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

- 1177.** Si bien los interlocutores sociales son los principales responsables del establecimiento de las condiciones de empleo, el Gobierno y el Parlamento están dispuestos a dar apoyo con la legislación al establecimiento de los contratos de trabajo para el mercado postal en esta fase de transición. El Decreto Temporal de Distribuidores de Correo de 2011 (en adelante, el Decreto) se adoptó con ese fin. El Decreto respalda a los interlocutores sociales en la fase de transición a fin de establecer en el mercado condiciones de empleo que sean socialmente aceptables para los distribuidores de correo. Una vez que haya terminado la fase de transición, el apoyo del Gobierno ya no será necesario.
- 1178.** Según el Gobierno, el mercado postal es diferente de otros mercados en fase de transición. Las nuevas empresas postales de distribución no tienen tradiciones en materia de acuerdos sobre condiciones colectivas de empleo y otras disposiciones generalmente vinculantes de los convenios colectivos. Además, el mercado postal es un mercado que declina, el número de envíos postales realizados entre 2005 y 2010 disminuyó de 5 600 millones a 4 800 millones. Esto aumenta la presión competitiva.
- 1179.** El sector postal es un sector intensivo en mano de obra. Por esta razón, la presión sobre las condiciones de empleo se percibe mucho más fuerte. La presión se manifiesta en el hecho de que los distribuidores de correo de las nuevas empresas postales trabajan principalmente con contrato de prestación de servicios, mientras que en los Países Bajos la mayoría de las personas trabajan con contratos de trabajo. Como la protección social forma parte del contrato de trabajo, la promoción de la relación jurídica por medio del contrato de trabajo es una forma eficaz de alcanzar el objetivo perseguido, que consiste en promover el establecimiento de condiciones de empleo socialmente aceptables. En cuanto a las condiciones de empleo, la ley prevé disposiciones mínimas tales como el salario mínimo y el número mínimo de días de vacaciones.
- 1180.** El establecimiento de condiciones de empleo socialmente aceptables requiere el apoyo del Gobierno en la fase de transición, especialmente a la luz de acontecimientos recientes, como la negociación de un convenio colectivo y su declaración de obligatoriedad general. El Gobierno declara que su apoyo sigue siendo necesario en el momento de redactarse la presente respuesta, ya que hasta ahora parece difícil prever el final de la fase de transición y porque el convenio colectivo y su declaración de obligatoriedad tienen un período limitado de vigencia.
- 1181.** La fijación de los porcentajes de ajuste y el enunciado del objetivo final del Decreto de 2011 garantizan que se pueda mantener la norma del contrato de trabajo, en caso de que el convenio colectivo se cancele en un momento determinado. Si no está en vigencia un convenio colectivo, no hay ningún fundamento legal para una decisión de declaración obligatoria general y esta decisión podrá ser revocada. La mención en el Decreto de los acuerdos adoptados en el convenio colectivo es también necesaria por si ocurriera esta situación. Dicho Decreto tiene por objeto apoyar el desarrollo del mercado postal con condiciones de empleo socialmente aceptables en el marco de las cuales el contrato de trabajo sea la principal forma de contratación.
- 1182.** El Gobierno indica que las dificultades encontradas en el sector postal son temporales y se limitan al sector postal. No pueden resolverse mediante una adaptación de las reglas de carácter general o un convenio colectivo entre los empleadores y los sindicatos. El Decreto garantiza específicamente el cumplimiento en el sector postal de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo sobre la modificación de la situación a fin de que el 80 por ciento como mínimo de los distribuidores de correo tengan un contrato de trabajo.
- 1183.** El Decreto se expidió antes de concluirse la negociación del convenio colectivo. Por lo tanto, en ese momento no se sabía cuándo los interlocutores sociales tenían previsto alcanzar el porcentaje final del 80 por ciento de distribuidores de correo con contratos de

trabajo. Por otra parte, todavía no se sabía con precisión qué acuerdos preveían adoptar los interlocutores sociales para obtener dicho porcentaje final. El Decreto sólo mencionaba un porcentaje final y una fecha final. Esto estimuló a los interlocutores sociales y les dio la posibilidad de concertar nuevos acuerdos en el marco del convenio colectivo. Mientras tanto, los interlocutores sociales firmaron un convenio colectivo en septiembre de 2011. El convenio colectivo comprende un plan de ajuste sobre la base del cual se fijan las etapas intermedias (porcentajes más altos en determinadas fechas) que al 30 de septiembre de 2013 permitirán que el 80 por ciento de los distribuidores de correo tengan contratos de trabajo. Es importante disponer de un plan de ajuste para que las partes puedan adaptarse a la nueva situación.

- 1184.** El Gobierno indica que el Decreto fue modificado en la primavera de 2012. Esta última modificación pone el Decreto en armonía con el convenio colectivo celebrado en septiembre de 2011. En primer lugar, la fecha de 30 de septiembre de 2013 figura en el convenio colectivo como el día en que las empresas postales consideradas deberán haber firmado contratos de trabajo con el 80 por ciento de sus distribuidores de correo. En segundo lugar, el convenio colectivo contiene un plan de ajuste con porcentajes provisionales a fin de que, al 30 de septiembre de 2013, el 80 por ciento de los distribuidores de correo tengan contratos de trabajo. Este plan de ajuste ha sido incluido en el Decreto.
- 1185.** Además, ante la amplia sustentación de la queja presentada por la WPN, el Gobierno no sólo envía sus observaciones, sino también algunas explicaciones concretas. Como los costos laborales son una parte importante del costo total de las operaciones de distribución postal, existía el riesgo de que un aumento de la competencia condujera a una presión a la baja de las condiciones de empleo. La condición que el Gobierno consideraba más importante en relación con la plena apertura del mercado postal en abril de 2009 era que los distribuidores de correo tuvieran condiciones de empleo socialmente aceptables. Algunas nuevas empresas postales optaban por mantener los costos laborales lo más bajos posible dando a los distribuidores de correo contratos de prestación de servicios en lugar de contratos de trabajo como era la costumbre en el país. El contrato de prestación de servicios es la forma usual de prestación de servicios por parte de contratistas o trabajadores por cuenta propia. Debido a su forma jurídica particular, al contrato de prestación no se aplica la Ley de Salario Mínimo y Asignación Mínima de Vacaciones ni las disposiciones mínimas del convenio colectivo de trabajo. De esta manera, quedó sin efecto la protección que estas leyes pretenden ofrecer a los distribuidores de correo. El Gobierno explica que la Inspección del Trabajo (autoridad encargada de supervisar el salario mínimo legal y las condiciones de trabajo) realizó una investigación sobre la remuneración de los distribuidores de correo y descubrió que aquellos que tienen entre 23 y 65 años, en promedio, reciben una remuneración que está un 30 por ciento por debajo del salario mínimo legal. En consecuencia, se justificaban las preocupaciones acerca de las condiciones de empleo socialmente aceptables, aspecto más importante de la plena liberalización del mercado postal. La puesta en práctica de medidas destinadas a proteger a los distribuidores de correo recibió amplio apoyo político en el Parlamento. En esta materia, el principio fundamental era que las empresas postales y los sindicatos debían llegar a un acuerdo sobre las condiciones de empleo ya que eran los principales responsables del logro de un acuerdo (colectivo) respecto de las condiciones de empleo establecidas en las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98. En opinión del Gobierno, la legislación y la reglamentación tienen por objeto respaldar los acuerdos alcanzados por las partes en un convenio colectivo y sirven como «medida de mano dura» en caso de incumplimiento de sus disposiciones. De conformidad con la práctica habitual en el país, la legislación y la reglamentación imponen obligaciones que rigen las condiciones de empleo (por lo general requisitos mínimos legales). Las partes en la negociación colectiva pueden ejercer sus facultades discrecionales y apartarse de tales obligaciones. De conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 154 de la OIT, el

Gobierno tiene la obligación de promover la negociación colectiva. Por consiguiente, el Gobierno asumió el compromiso de aplicar el principio de la negociación colectiva.

- 1186.** El Gobierno estimuló la celebración de un convenio colectivo con las nuevas empresas postales, aunque ésta no fuera una condición necesaria en un mercado totalmente abierto. La condición era que los distribuidores de correo tuvieran condiciones de empleo socialmente aceptables. La iniciativa se dejaba a las partes en el convenio colectivo, de acuerdo con el principio de que los interlocutores sociales son los principales responsables de la definición de las condiciones de empleo. La celebración de un convenio colectivo con las nuevas empresas de distribución postal fue un proceso muy laborioso, tanto en lo relativo al logro de un acuerdo de principio como a la conversión de ese acuerdo en un convenio colectivo de trabajo. El Gobierno nunca obligó a las partes a concertar un acuerdo colectivo. El Gobierno ayudó a las partes en el convenio, a solicitud de las mismas, en la formulación de los textos del acuerdo a fin de obtener la declaración de obligatoriedad general.
- 1187.** Las partes acordaron un convenio colectivo con un plan de ajuste flexible con el fin de pasar de los contratos de prestación a los contratos de trabajo. Se fijó el objetivo de que el 80 por ciento de los distribuidores de correo tuvieran contratos de trabajo y, por otra parte, una escala gradual de porcentajes provisionales que podría modificarse mediante nuevos acuerdos provisionales entre las empresas postales y los sindicatos. En cualquier caso, los sindicatos tenían la intención, si los progresos no eran suficientes, de concertar acuerdos provisionales con el fin de alcanzar de todos modos los porcentajes de contratos de trabajo acordados.
- 1188.** El mercado postal se liberalizó completamente el 1.º de abril de 2009 y el primer convenio colectivo para las nuevas empresas postales se firmó el 12 de noviembre de 2008. A este respecto, la organización querellante afirma que el mercado sólo se abrió totalmente después de que se firmara el primer convenio colectivo. El Gobierno señala que la primera versión del convenio colectivo (válida del 1.º de abril de 2009 al 30 de septiembre de 2012) se firmó el 12 de noviembre de 2008, pero que la fecha de inicio era «la fecha de la apertura total del mercado de la distribución postal» — que pasó a ser el 1.º de abril de 2009. Además, el convenio colectivo sólo se registró en el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo el 11 de agosto de 2009. El acuse de recibo de la notificación fue enviado el 17 de agosto de 2009. De conformidad con el artículo 4 de la Ley de Salarios, los convenios colectivos deben registrarse en el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, después de lo cual son convenios colectivos efectivos, con arreglo a la Ley de Convenio Colectivo de Trabajo, con todos los derechos y obligaciones que corresponden en virtud de dicha ley. De hecho, se dispuso de un convenio colectivo, en el sentido de la Ley de Convenio Colectivo de Trabajo, sólo cuatro meses después de la apertura total del mercado postal. Entre tanto el convenio colectivo se modificó (se registró en el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo el 2 de noviembre de 2009) y se envió el acuse de recibo de la notificación el 3 de noviembre de 2009). La terminación de dicho convenio colectivo se registró en el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo el 13 de julio de 2010. El convenio colectivo siguiente (duración del 1.º abril de 2011 al 31 diciembre de 2013) se registró el 26 de septiembre de 2011, después de lo cual se envió el acuse de recibo de la notificación el 27 de septiembre de 2011.
- 1189.** En opinión del Gobierno, el convenio colectivo y el plan de ajuste son de libre acuerdo entre las nuevas empresas postales y los sindicatos. No son el resultado de la presión ejercida sobre los trabajadores de la TNT. De hecho, estos trabajadores tienen interés en que exista una competencia leal en lo que respecta a las condiciones de empleo, y esto es lo que se pretende lograr con el convenio colectivo destinado a las nuevas empresas postales.

- 1190.** En cuanto al argumento de la queja presentada por la organización querellante según el cual los sindicatos tenían muy pocos afiliados de las nuevas empresas postales, el Gobierno indica que dicha declaración no es corroborada por cifras. Los distribuidores de correo de las nuevas empresas postales tal vez estuvieran menos sindicados, pero eso no significaba que los sindicatos no podían hacer valer sus intereses. Para los sindicatos era muy importante ganar influencia en este nuevo sector del mercado habida en cuenta de las malas condiciones de empleo y de los desequilibrios causados por la competencia a la baja de las condiciones de empleo practicada por las empresas mencionadas.
- 1191.** La investigación realizada por la Inspección del Trabajo muestra que los distribuidores de correo (entre 23 y 65 años de edad) de las nuevas empresas postales que tenían un contrato de prestación recibían en promedio una remuneración aproximadamente un 30 por ciento inferior al salario mínimo legal. Si bien las nuevas empresas postales refutan continuamente esta investigación y sus resultados, hasta el momento no han aportado pruebas de que la remuneración sea realmente satisfactoria. La Inspección del Trabajo no ha investigado si las nuevas empresas postales de distribución cumplen con los requisitos de la Ley de Salario Mínimo. La Inspección del Trabajo realizó una investigación sobre el nivel de remuneración y lo comparó con el nivel previsto en la Ley de Salario Mínimo. Se criticaron tres importantes aspectos de la investigación: el diferencial de resultados era demasiado amplio, el objetivo de la investigación estaba insuficientemente definido y el grupo no estaba suficientemente familiarizado con dicho objetivo. Sin embargo, en opinión del Gobierno, estas críticas no eran pertinentes. Se había procedido a una importante corrección estadística del diferencial de los resultados y el objetivo de la investigación había sido mal definido en un anteproyecto. El tercer punto, la familiaridad con el objetivo de la investigación, fue verificado por los investigadores. Aunque el objetivo era conocido, los encuestados no se habían expresado de una manera socialmente deseable que pudiera influir en los resultados. Lo contrario era evidente. Por último, la investigación llevada a cabo en 2010 se había llevado a cabo con una población diferente, es decir, con los distribuidores de correo que trabajaban con contratos de trabajo. La remuneración de este grupo equivalía al nivel previsto en la Ley de Salario Mínimo. Sin embargo, este grupo no podía compararse con el grupo de distribuidores de correo con contrato de prestación porque éste no había sido objeto de la investigación de 2010. El Gobierno recuerda también que las nuevas empresas postales se habían comprometido a llevar a cabo una auditoría independiente de los sistemas de remuneración, la cual todavía no ha sido hecha.
- 1192.** Además, el Gobierno afirma que los sindicatos no confiaban en que las nuevas empresas postales cumplieran con el convenio colectivo, en parte debido al laborioso proceso de negociación del convenio colectivo y, por ello, pidieron al Gobierno una «medida de mano dura» que consistiera en una legislación de apoyo. Fue sólo gracias al compromiso asumido por el Gobierno (mediante el Decreto vigente) que los sindicatos firmaron un convenio colectivo y dejaron de oponerse a la plena apertura del mercado postal.
- 1193.** El Decreto fue redactado de manera tal que las empresas postales pudieran apartarse de éste por medio de un convenio colectivo. Además, el plan de ajuste para la conversión de contratos de prestación en contratos de trabajo previsto en el Decreto era un 30 por ciento inferior al establecido en el convenio colectivo, lo que daba a las partes un margen de flexibilidad suficiente para reducir el alcance de los acuerdos, de ser necesario. El Decreto no obligaba a las empresas a concertar un convenio colectivo, si bien imponía requisitos mínimos de los que era posible apartarse mediante un convenio colectivo. El plan de ajuste se estableció deliberadamente en un primer Decreto adoptado después de la firma del convenio colectivo, y se estableció en un nivel aproximadamente un 30 por ciento inferior al nivel de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo, de modo que las partes tuvieran suficiente flexibilidad. Además, en la segunda versión (vigente) del Decreto, los porcentajes se establecieron después de que las partes hubiesen llegado a un acuerdo. Los

porcentajes de contratos de trabajo que figuran en el Decreto no son más altos, sino los mismos, que los porcentajes incluidos en el convenio colectivo.

- 1194.** El Gobierno afirma que no ha pronunciado ninguna amenaza contra las nuevas empresas postales. Recuerda que el Decreto se aprobó sólo después de la firma del convenio colectivo (con exigencias inferiores a las del convenio colectivo). La eventual quiebra con la que amenazaba la organización querellante no se podía fundamentar en modo alguno. Las nuevas empresas postales no habían ido a la quiebra. Sin embargo, si alguna fuera a la quiebra, habría que demostrar que se debía a la legislación. Los requisitos legislativos para proceder al ajuste de las condiciones de empleo en un nivel socialmente aceptable eran mínimos. El Gobierno opinaba que si una empresa sólida del punto de vista financiero no podía ofrecer un nivel mínimo de condiciones de empleo su viabilidad tendría que ser cuestionada.
- 1195.** Las acciones judiciales iniciadas por las nuevas empresas postales contra el Decreto hicieron que los sindicatos perdieran toda confianza de que se cumpliera el convenio colectivo. La resistencia contra la «medida de mano dura» no fue bien recibida entre los sindicatos porque las exigencias del Decreto eran muy inferiores a las de los acuerdos incluidos en el convenio colectivo. Las nuevas empresas postales consideraban que la adopción del Decreto no se justificaba puesto que habían concertado un convenio colectivo. Sin embargo, el Gobierno estimaba que la mera existencia de un nuevo convenio colectivo no significaba que se había alcanzado una etapa en la que existían condiciones de empleo socialmente aceptables. La Orden de Consejo (*Order in Council*: disposición legislativa promulgada por el monarca sin pasar por el Parlamento) seguía siendo la «medida de mano dura» por la que eventualmente se podía alcanzar tal situación. El Gobierno no hace suya la posición expresada por la organización querellante según la cual el Decreto fue «suspendido temporalmente» a cambio de que las nuevas empresas postales cancelaran la acción judicial iniciada contra el Decreto. El Gobierno declara que nunca pidió a las nuevas empresas postales que suspendieran las acciones judiciales. A este respecto, el Gobierno indica que la acción en cuanto al fondo iniciada por las nuevas empresas postales contra el Decreto fue desestimada y que éstas presentaron una apelación en fecha reciente.
- 1196.** En opinión del Gobierno, la organización querellante presenta con gran convencimiento el motivo de su rechazo del contrato de trabajo. De hecho, de acuerdo con el convenio colectivo, las empresas postales tenían la obligación de ofrecer contratos de trabajo al 14 por ciento de los distribuidores de correo. Las nuevas empresas postales optaron por ofrecer contratos de trabajo a los distribuidores de correo que ya trabajaban con ellas desde cierto tiempo. También podían haber elegido a nuevos trabajadores (volumen de rotación anual de 50 a 80 por ciento). El nuevo convenio colectivo preveía esta posibilidad y el primer ajuste de 10 por ciento de contratos del trabajo se efectuó el 31 diciembre de 2011.
- 1197.** El Gobierno decidió reaccionar con celeridad ante la situación de punto muerto que se había creado después de que los sindicatos rescindieran el convenio colectivo. Existía el riesgo de que las nuevas empresas postales no pudieran cumplir con el 100 por ciento de los contratos de trabajo al 1.º de enero de 2011. Por esa razón se recurrió a un «mediador político», a saber el Sr. Vreeman, quien propuso un ajuste del mercado postal con el fin de que el contrato de trabajo fuera la modalidad contractual habitual (como en todos los sectores de la economía). El mediador rompió el bloqueo entre las empresas y los sindicatos, después de lo cual se firmó un nuevo convenio colectivo. Para evitar que fuera afectado el convenio colectivo, el Gobierno decidió suspender el Decreto y dictar un nuevo decreto que permitiera la negociación de un convenio colectivo. El plan de ajuste previsto en el nuevo convenio colectivo se incluyó en el Decreto a solicitud del Parlamento. El nuevo Decreto da a las empresas postales dos años y medio adicionales hasta el 30 de septiembre 2013 para llegar a la situación en la que los contratos de trabajo representen el

80 por ciento de los contratos concedidos a los distribuidores postales. Aunque el nuevo Decreto contenga la obligación de celebrar un convenio de trabajo con el 80 por ciento de los distribuidores de correo, dicha obligación cesa en caso de que exista un convenio colectivo. Por lo tanto, no es obligatorio celebrar un convenio colectivo. El Decreto permite que las partes concierten acuerdos. Si no celebran un convenio colectivo, el Decreto dispone el ajuste necesario. El Decreto sólo establece que se deben alcanzar acuerdos en materia de adopción de contratos de trabajo, sin especificar mediante qué tipo de acuerdos.

- 1198.** Nombrar al Sr. Vreeman como «mediador político» fue, en opinión del Gobierno, una tentativa para salir del punto muerto. Una moción aprobada por el Parlamento se ejecutó mediante la designación del «mediador político». Se dio al Sr. Vreeman un mandato amplio y abierto, pues las posiciones de las partes en la negociación eran diametralmente opuestas. El Gobierno confirma que de hecho existía mucha presión política para que se establecieran condiciones de empleo socialmente aceptables en el sector postal. El Parlamento no se había olvidado de esta importante condición para la apertura total del mercado postal. En cierto modo, los sindicatos se podían haber sentido respaldados por la presión política.
- 1199.** En lo referente a la Ley de Servicios Postales, un motivo importante para enmendar la ley era que para tomar medidas por medio de una Orden de Consejo (*Order in Council*) había que alargar los plazos, así como en relación con el pedido del Parlamento que solicitaba con urgencia una solución permanente. De conformidad con el artículo 89 de la Ley de Servicios Postales, la vigencia del Decreto sólo podía ser de cuatro años, y ese período tenía que prolongarse a causa del aplazamiento. Al mismo tiempo, en el artículo 8 se establecía un fundamento jurídico sólido para la adopción de una Orden de Consejo. El Gobierno indica que el proyecto de ley se encuentra en el Parlamento.
- 1200.** El Gobierno señala que la organización querellante hace una comparación errónea entre la situación actual y el caso de la Ley de Ajuste Salarial del Sector Semipúblico (WAGGS). En el caso de esta ley, el Gobierno podía fijar un máximo de posibilidades para la mejora de las condiciones de empleo y cuando las partes superaran estas posibilidades en un nuevo convenio colectivo, el Gobierno podía según el caso bloquear su aplicación. No es en absoluto la situación del caso que se está examinando. Por otra parte, la libertad de ponerse de acuerdo por medio de un convenio sobre un salario más bajo que el salario mínimo legal es limitada, pero no se viola el derecho de negociación colectiva. Existen condiciones de empleo básicas socialmente aceptables que deberían respetarse en las negociaciones, al igual que las peticiones de vacaciones mínimas en un contrato de trabajo, de legislación de igualdad de trato, etc. En el presente caso, las partes en un convenio colectivo son libres de celebrar un convenio colectivo y no se impedirá su aplicación. El Gobierno estima que lo que hace es promover los convenios colectivos de trabajo, aunque tenga que nombrar un mediador político con el fin de celebrar un nuevo convenio colectivo.
- 1201.** El Gobierno no puede seguir participando en discusiones (sin fundamentos) sobre la falta de representatividad de los sindicatos. La FNV, la CNV, y el sindicato sectorial BVPP son activos en el mercado postal y tienen muchos afiliados: casi 17 000 miembros. Por lo tanto, la tasa de sindicación del mercado postal es aproximadamente del 40 por ciento.
- 1202.** En sus conclusiones, el Gobierno declara que el derecho a la libre negociación colectiva no se obstruye ni se restringe de manera alguna. Por el contrario, el Gobierno más bien insta a las partes a que fijen ellas mismas las condiciones de empleo colectivas en un sector recientemente liberalizado. Dada la legítima preocupación que le inspiran las condiciones de empleo socialmente inaceptables (que son consecuencia del aumento de la competencia y la disminución del volumen de las operaciones), el Gobierno ha alentado a las partes a llegar a acuerdos entre sí sobre las condiciones de empleo y los contratos. Por otra parte, el

Gobierno estableció una «medida de mano dura» en la legislación y la reglamentación en previsión de que las partes no asumieran sus responsabilidades. Afortunadamente, esto no era un problema.

C. Conclusiones del Comité

- 1203.** *El Comité observa que en el presente caso se alega que mediante un decreto gubernamental se obliga a los empleadores del sector postal a negociar colectivamente y a celebrar un convenio colectivo con sindicatos no representativos, y se impone el contenido específico de los convenios colectivos.*
- 1204.** *El Comité toma nota de la información de antecedentes según la cual la TNT era el único concesionario de envío de correspondencia del mercado postal de los Países Bajos hasta 2009. De conformidad con las directivas postales europeas destinadas a liberalizar completamente el mercado postal europeo al 1.º de enero de 2011, se eliminó progresivamente el monopolio legal de la TNT. El Gobierno de los Países Bajos se proponía liberalizar completamente el mercado postal antes del 1.º de enero de 2008, en una primera etapa para los envíos postales entre 0 y 50 gramos. Sin embargo, el mercado postal sólo se liberalizó efectivamente mediante la aplicación de la Ley de Servicios Postales que el Parlamento adoptó el 1.º de abril de 2009, casi 18 meses después de lo originalmente previsto. Según la WPN (la organización querellante) la razón de este retraso era que el Parlamento quería que la liberalización estuviese supeditada entre otros factores a una «estructuración cuidadosa de las condiciones de empleo de los distribuidores de correo». El Parlamento temía que la liberalización llevara a una competencia tal en materia de costos laborales que se produjera una «espiral competitiva descendente» de las condiciones de empleo de los distribuidores de correo.*
- 1205.** *El Comité toma nota de la información comunicada por la organización querellante según la cual los nuevos participantes en el mercado postal (nuevas empresas postales) aún no han obtenido partes del mercado del antiguo monopolista (TNT) — que cuenta con una red de distribución cuyos costos laborales por envío postal son relativamente bajos. Por consiguiente, a fin de mantener costos de mano de obra por envío postal tan bajos como sea posible, las nuevas empresas postales han optado por distribuir los envíos postales sólo dos días a la semana recurriendo a trabajadores ocasionales, sobre la base de un contrato de servicios de distribución de envíos postales. Según la organización querellante, estos trabajadores ocasionales, que no dependen económicamente de su trabajo en las nuevas empresas postales, son esencialmente estudiantes, amas de casa y personas mayores que desean ganar dinero para complementar sus becas de estudio, ingresos familiares o (pre) pensiones. Según la organización querellante, estos trabajadores, en su mayoría, no desean obtener contratos de trabajo, precisamente por la flexibilidad y la libertad inherentes al contrato de servicios (por ejemplo, la inexistencia de horario fijo de trabajo y la disponibilidad de un número ilimitado de días de vacaciones). Estos trabajadores son remunerados de acuerdo con un sistema de remuneración estándar perfeccionado, en base al cual pueden ganar el salario mínimo si entregan los envíos postales con arreglo a un ritmo promedio establecido. El Comité toma nota del alegato según el cual, en cambio, la TNT opera con una plantilla de carteros tradicionales, compuesta en su mayor parte por distribuidores de correo que están empleados sobre la base de contratos de tiempo completo por un período de tiempo indefinido. Estos trabajadores dependen económicamente de sus puestos de trabajo, por consiguiente, los costos de mano de obra son considerablemente más altos debido a la deducción inherente y obligatoria de las contribuciones de seguridad social y pensiones.*
- 1206.** *Según la organización querellante, en 2007 ya era evidente que los recortes drásticos en la fuerza de trabajo de la TNT terminarían siendo inevitables principalmente por causa de la contracción importante del mercado postal debida al proceso de digitalización, a la*

automatización del proceso de clasificación postal y a la competencia de las nuevas empresas postales que entraban al mercado. Por lo tanto, según la organización querellante, los sindicatos insistieron en que el Gobierno adoptara medidas antes de la liberalización completa del mercado postal. A raíz de ello, el Gobierno entró en contacto con las nuevas empresas postales y sus inversores y las instó a celebrar sin demora un convenio colectivo con los sindicatos. La concertación de dicho convenio se fijó presuntamente como condición previa para la liberalización completa del mercado postal. Las reivindicaciones de los sindicatos relativas a la celebración de un convenio colectivo consistían en el establecimiento de un plazo para que las nuevas empresas postales también emplearan a los distribuidores de correo sobre la base de un contrato de trabajo (en adelante, «el modelo de transición»).

- 1207.** El Comité toma nota de que en noviembre de 2008 las nuevas empresas postales y los sindicatos concertaron un acuerdo de principio seguido de un convenio colectivo, en el que acordaron esforzarse por emplear el 80 por ciento de los distribuidores de correo sobre la base de un contrato de trabajo después de tres años y medio de liberalización del mercado postal. Sin embargo, según la organización querellante, el convenio colectivo estipula que el modelo de transición debería supeditarse a la evolución del mercado. Según la organización querellante, las partes se propusieron crear un plan de transición flexible con arreglo al cual tendría que alcanzarse el porcentaje final del 80 por ciento mediante un modelo de transición flexible creado por el Instituto SEO, un instituto independiente de investigación económica. El modelo de transición, creado el 31 de marzo de 2009, contiene los siguientes porcentajes de transición: 14 por ciento en abril de 2010, 40 por ciento en abril de 2011, 74 por ciento en abril de 2012 y 80 por ciento en octubre de 2012. Por otra parte, la organización querellante afirma que la flexibilidad de los porcentajes consistiría en que el Instituto SEO determinaría en abril de cada año si se habían alcanzado los porcentajes fijados o examinaría los motivos por los que no se habían logrado.
- 1208.** El Comité toma nota de que las nuevas empresas postales, reunidas en una nueva organización de empleadores, la WPN, acordaron firmar el convenio colectivo con los sindicatos en agosto de 2009. El modelo de transición creado por el Instituto SEO se incorporó al convenio. El mercado postal sólo se liberalizó después de que entraran en vigor el convenio colectivo y el modelo de transición flexible. Por lo tanto, en marzo de 2009, el Ministerio emitió un comunicado de prensa en el que el Gobierno declaraba que había decidido, después de tomar en consideración todos los elementos pertinentes, que se habían cumplido las condiciones para la liberalización y que el mercado postal se podía abrir de manera «socialmente responsable» el 1.º de abril de 2009.
- 1209.** El Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual una de las condiciones previas de la existencia de un mercado postal totalmente abierto era el establecimiento de condiciones de empleo socialmente aceptables. El mercado postal declinaba, lo que aumentaba la presión competitiva. Como se trataba de un sector intensivo en mano de obra, la presión sobre las condiciones de empleo era mucho más fuerte. La presión se expresaba en el hecho de que los distribuidores de correo de las nuevas empresas postales trabajaban principalmente con contratos de prestación de servicios, mientras que en los Países Bajos la mayoría de las personas trabajaban con contratos de empleo. El contrato de prestación es la forma usual de prestación de servicios por parte de contratistas o trabajadores por cuenta propia. Debido a su forma jurídica específica, el contrato de prestación no está protegido por la Ley de Salario Mínimo y Asignación Mínima de Vacaciones ni por las disposiciones mínimas del convenio colectivo de trabajo. De esta manera, quedó sin efecto la protección que estas leyes pretenden ofrecer a los distribuidores de correo.

- 1210.** *Por otra parte, el Comité toma nota de la información comunicada por el Gobierno según la cual la Inspección del Trabajo hizo una investigación sobre la remuneración de los distribuidores de correo y comprobó que era un 30 por ciento inferior al nivel del salario mínimo legal. En consecuencia, se justificaban las preocupaciones acerca de las condiciones de empleo socialmente aceptables. La puesta en práctica de medidas destinadas a proteger a los distribuidores de correo recibió un amplio apoyo político en el Parlamento. Sin embargo, en opinión del Gobierno, el principio fundamental era que las empresas postales y los sindicatos debían llegar a un acuerdo sobre las condiciones de empleo ya que eran los principales responsables del logro de un acuerdo (colectivo) respecto de las condiciones de empleo de los trabajadores del sector. La legislación y la reglamentación sólo tenían por objeto apoyar los acuerdos alcanzados por las partes en un convenio colectivo y sólo servían como «medida de mano dura» en caso de incumplimiento de las disposiciones del convenio colectivo. En consecuencia, el Gobierno promovió la celebración de un convenio colectivo con las nuevas empresas postales, aunque ésta no fuera una condición necesaria en un mercado totalmente abierto. El objetivo era que los distribuidores de correo tuvieran condiciones de empleo socialmente aceptables. Se dejaba la iniciativa a las partes en el convenio colectivo, de acuerdo con el principio de que los interlocutores sociales son los principales responsables de la definición de las condiciones de empleo. Si bien la celebración de un convenio colectivo con las nuevas empresas postales había sido un proceso muy laborioso, el Gobierno nunca había obligado a las partes a concertar un acuerdo colectivo. No obstante, el Gobierno había ayudado a las partes en el convenio, a solicitud de las mismas, en la formulación de los textos del convenio colectivo. Por último, las nuevas empresas postales y los sindicatos acordaron un convenio colectivo con un plan de ajuste flexible a efectos de pasar de los contratos de prestación de servicios a los contratos de trabajo.*
- 1211.** *En relación con el alegato relativo a la falta de representatividad de los sindicatos del sector postal, el Comité toma nota del alegato según el cual la mayoría de los distribuidores de correo de las nuevas empresas postales no estaban afiliados a un sindicato; de hecho los sindicatos con los que la organización querellante había tenido que concertar un convenio colectivo no eran representativos de esos trabajadores. La organización querellante considera que la intervención del Gobierno había sido claramente impulsada por su lucha contra la falta de poder de los sindicatos en el nuevo mercado postal. En opinión de la organización querellante, la disminución de la influencia de los sindicatos no era un fenómeno limitado únicamente al sector postal, sino que se podía observar en otros sectores, no era deseable y era contrario a la negociación colectiva y a la libertad de contratación que el Gobierno interviniera en cada sector en el que el poder sindical estuviera disminuyendo. El Comité también toma nota de la declaración del Gobierno según la cual no está dispuesto a seguir participando en discusiones sobre la falta de representatividad de los sindicatos del sector postal y de su afirmación según la cual existen varios sindicatos activos en el sector considerado donde la tasa de sindicación alcanza el 40 por ciento.*
- 1212.** *En primer lugar, el Comité recuerda el principio de la negociación libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, y subraya que la acción de las autoridades públicas destinada a promover y desarrollar la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y empleo en todos los sectores es un principio fundamental consagrado tanto en el Convenio núm. 98 como en el Convenio núm. 154, ambos ratificados por los Países Bajos. El Comité considera que la primera cuestión que debe examinarse es si la celebración de un convenio colectivo entre las nuevas empresas postales y los sindicatos plantea algún problema en relación con el derecho de negociación colectiva. A este respecto, si bien toma nota de que el proceso para llegar a un acuerdo ha sido sumamente laborioso, a causa de preocupaciones legítimas y de presiones en favor de las condiciones de empleo socialmente aceptables de los distribuidores postales, el Comité estima que no hay incompatibilidad entre el proceso de*

concertación del convenio colectivo descrito tanto por la organización querellante como por el Gobierno y el principio de la negociación libre y voluntaria de los convenios colectivos y, por tanto, considera que no ha sido afectada la autonomía de las partes en la negociación, aspecto fundamental del derecho de negociación colectiva. En cuanto al contenido del acuerdo, el Comité no se considera en condiciones de interpretar las intenciones subyacentes.

- 1213.** El Comité toma nota del alegato según el cual como ni las nuevas empresas postales ni la gran mayoría de los distribuidores de correo tenían interés alguno en el modelo de transición incorporado en el convenio colectivo, los sindicatos temían que las nuevas empresas postales no cumplieran suficientemente o plenamente el convenio colectivo, o incluso lo rescindieran una vez que la plena liberalización del mercado postal fuese una realidad. La organización querellante indica que, en consecuencia, los sindicatos pidieron al Gobierno que adoptara una medida para evitar la extinción del convenio colectivo e indirectamente exigir el cumplimiento del mismo. Tal medida, concretada en el artículo 8 de la Ley de Servicios Postales de 2009, daba al Gobierno la facultad de establecer disposiciones reglamentarias por medio de un decreto sobre las condiciones de empleo que debían observarse: a) en caso de que el trabajo se realizara en condiciones laborales socialmente inaceptables; b) en caso de que existiera un problema temporal limitado al sector postal, y c) en caso de que el problema no pudiera resolverse, mediante la adaptación de disposiciones reglamentarias de aplicación general o por vía de acuerdo entre el empleador considerado y los representantes de las organizaciones de trabajadores.
- 1214.** El Comité toma nota del alegato de la organización querellante según el cual, aunque nunca se había demostrado objetivamente que existieran condiciones de empleo socialmente inaceptables y a pesar del hecho de que los interlocutores sociales ya habían llegado a un acuerdo sobre el contenido de las condiciones de empleo de los distribuidores de correo de las nuevas empresas postales, en enero de 2010, el Gobierno emitió un decreto, en virtud del artículo 8 de la Ley de Servicios Postales de 2009, que establecía la obligación de que las nuevas empresas postales emplearan a todos sus distribuidores de correo en base a contratos de trabajo a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo. Si no lo hacían, la OPTA (la agencia gubernamental encargada de supervisar el cumplimiento de la Ley de Servicios Postales de 2009) podía imponer multas muy elevadas a las empresas postales mencionadas. Como justificación para imponer esta obligación por medio de un decreto gubernamental, el Gobierno se refirió a los resultados de una investigación que realizó en 2007 la Inspección de Seguridad y Salud sobre los niveles salariales de los distribuidores de correo que trabajaban en las nuevas empresas postales. Sin embargo, la organización querellante, sostiene que la investigación sólo se realizó entre un grupo relativamente pequeño de los 30 000 distribuidores de correo empleados por las nuevas empresas postales y que no se tuvo en cuenta intencionalmente el sistema de remuneración estándar perfeccionado utilizado por las nuevas empresas postales para calcular el nivel de los salarios, así como tampoco las preferencias determinadas individualmente del ritmo de trabajo deseado, que son particularmente pertinentes para la determinación del nivel de los salarios en relación con el número de horas trabajadas. Asimismo, el Comité toma nota de la opinión del Gobierno según la cual, si bien las nuevas empresas postales refutan continuamente la investigación de 2007 y sus resultados, hasta el momento no han aportado pruebas de que la remuneración sea realmente satisfactoria. La Inspección del Trabajo no ha investigado si las nuevas empresas postales cumplen con los requisitos de la Ley de Salario Mínimo. Realizó una investigación sobre el nivel de remuneración y lo comparó con el nivel previsto en la Ley de Salario Mínimo. El Gobierno también recordó que las nuevas empresas postales se habían comprometido a llevar a cabo una auditoría independiente de los sistemas de remuneración, la cual todavía no ha sido hecha.

1215. *El Comité observa que el Decreto, obligaba a las empresas postales a que trabajaran sólo con trabajadores contratados sobre la base de un contrato de trabajo (artículo 2), con efecto a partir del 1.º de enero de 2010 (artículo 3). Sin embargo, esta obligación no se aplicaba a una empresa postal firmante de un convenio colectivo que obligara a las nuevas empresas postales a garantizar que: a) el 80 por ciento como mínimo de los distribuidores de correo se contrataran a más tardar 42 meses después de que la ley entrara en vigor, y b) este porcentaje se alcanzara progresivamente en los meses anteriores, de tal modo que se nombrara un número mínimo de distribuidores de correo según la escala siguiente:*

- 1) un 10 por ciento: a más tardar 12 meses después de la entrada en vigor de la ley;*
- 2) un 30 por ciento: a más tardar 24 meses después de la entrada en vigor de la ley, y*
- 3) un 60 por ciento: a más tardar 36 meses después de la entrada en vigor de la ley.*

1216. *El Comité toma nota del alegato según el cual el Decreto, a diferencia del modelo de transición que había sido acordado con los sindicatos en el convenio colectivo, incluía porcentajes de transición fijos que no se podían modificar. Si las nuevas empresas postales no estaban vinculadas por un convenio colectivo que cumpliera con los requisitos inflexibles establecidos en el Decreto, la única alternativa era un cambio inmediato que consistía en pasar de trabajar con distribuidores de correo empleados en base a un contrato de servicios, a trabajar con distribuidores de correo que trabajaran en base a un contrato de trabajo. Según la organización querellante, esta alternativa llevaría rápidamente las empresas a la quiebra porque no podrían absorber el aumento repentino y muy importante de los costos. En consecuencia, la organización querellante afirma que los sindicatos presionaron a la WPN a fin de que adaptara el modelo de transición flexible acordado en el convenio colectivo a las nuevas exigencias inflexibles previstas en el Decreto.*

1217. *El Comité toma nota de la opinión del Gobierno según la cual el Decreto fue redactado de manera tal que las empresas postales pudieran apartarse de éste por medio de un convenio colectivo con un plazo de conversión más lento de contratos de prestación en contratos de trabajo lo que daba a las partes un margen de flexibilidad suficiente para reducir el alcance de los acuerdos, de ser necesario. El Decreto no obliga a las empresas a entrar en un convenio colectivo, si bien impone requisitos mínimos de los que es posible apartarse mediante un convenio colectivo. Además, el Gobierno afirmó que no había pronunciado ninguna amenaza contra las nuevas empresas postales y que el Decreto contenía requisitos inferiores a los del convenio colectivo. La eventual quiebra con la que amenazaba la organización querellante no se podía fundamentar en modo alguno. Sin embargo, si una nueva empresa postal fuera a la quiebra, quedaría por demostrar que esto se debía a la legislación. Por último, el Gobierno opina que si una empresa sólida del punto de vista financiero no podía ofrecer un nivel mínimo de condiciones de empleo su viabilidad tendría que ser cuestionada.*

1218. *El Comité desea recordar que el artículo 4 del Convenio núm. 98 no impone de manera alguna al Gobierno el deber de negociar colectivamente del mismo modo que tampoco resulta contrario a dicho artículo el obligar a los interlocutores sociales a entablar negociaciones sobre términos y condiciones de trabajo con miras a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo; sin embargo, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el proceso de negociación [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, 2006, quinta edición, párrafo 928]. En cuanto al alegato según el cual el decreto gubernamental obliga, en la práctica, a los empleadores del sector postal a negociar y celebrar un convenio colectivo que aparentemente tiene un contenido específico, el Comité considera que el Decreto no hace*

más que reflejar el modelo de ajuste relativo a la conversión de contratos de prestación en contratos de trabajo y el objetivo final de que el 80 por ciento de los distribuidores de correo estén empleados en base a un contrato de trabajo como el previsto en el convenio colectivo. El Comité observa que el Decreto no obliga a las empresas a celebrar un convenio colectivo y da a las partes un margen de flexibilidad suficiente, por ejemplo, un plan de ajuste un 30 por ciento inferior al establecido en el convenio colectivo a fin de reducir el alcance de los acuerdos, de ser necesario. A este respecto, el Comité desea recordar que siempre ha considerado que corresponde a la autoridad legislativa determinar los mínimos legales en materia de condiciones de trabajo y empleo, lo que en su opinión, no restringe ni impide la promoción de la negociación bipartita a los efectos de fijar las condiciones de trabajo, tal como lo dispone el artículo 4 del Convenio núm. 98.

- 1219.** El Comité toma nota de que la WPN inició una acción interlocutoria en nombre de las empresas contra el Estado y solicitó una orden de prohibición de entrada en vigor del decreto gubernamental basada en varios motivos, a saber, el decreto gubernamental no cumple con algunos de los requisitos establecidos en el artículo 8 de la Ley de Servicios Postales; el decreto gubernamental es contrario al artículo 610, Libro 7 del Código Civil y a la libertad individual de contratación subyacente; el decreto gubernamental es contrario a la libertad de negociación colectiva y a la libertad de contratación de la WPN y sus miembros, previstas, por ejemplo, en varios convenios de la OIT ratificados por los Países Bajos, etc. Si bien en 2009, en primera instancia, el Tribunal dio curso favorable a la demanda de la WPN, esta decisión fue revocada por el Tribunal de Apelación de La Haya en una sentencia de 13 de abril de 2010, en vista de que se consideró que la WPN no debía responder a una situación urgente en el momento de su presentación. En primer lugar, el Tribunal de Apelación de La Haya sostuvo que el modelo de transición que contenía porcentajes de transición flexibles formaba parte del convenio colectivo y, en segundo lugar, que, dado que los porcentajes de transición flexibles mencionados en el convenio colectivo eran superiores a los previstos en el Decreto, el convenio colectivo en vigor cumplía con los requisitos del Decreto. Por lo tanto, por el momento, no era urgente proceder a la intervención judicial solicitada por las nuevas empresas postales. Si bien consideraba que la interpretación de los antecedentes legislativos hecha por el Tribunal de Apelaciones era correcta, la WPN sostuvo que el Gobierno persistía en su opinión de que el modelo de transición acordado entre las nuevas empresas postales y los sindicatos no cumplía con los requisitos previstos en el decreto gubernamental y pidió a la OPTA que supervisara su cumplimiento a partir del otoño de 2010, con el fin de presionar a las nuevas empresas postales. Estos hechos llevaron a la WPN a iniciar una demanda en cuanto al fondo contra el Estado, en la que solicitaba una orden por la que se declarara que el decreto gubernamental no era vinculante. Por otra parte, el Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual fue desestimada la demanda en cuanto al fondo iniciada por las nuevas empresas postales contra el Decreto y según la cual dichas empresas presentaron una apelación en fecha reciente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado respecto del resultado de la acción presentada ante el Tribunal de Apelación.
- 1220.** El Comité toma nota del alegato según el cual si bien las nuevas empresas postales habían ofrecido al 14 por ciento de sus distribuidores de correo un contrato de trabajo de acuerdo con el modelo de transición acordado con los sindicatos en el marco del convenio colectivo antes del 1.º de abril de 2010, sólo el 3,2 por ciento de los distribuidores de correo había aceptado la oferta. En consecuencia, los sindicatos estaban presuntamente tan desconformes con el porcentaje sumamente bajo de distribuidores de correo que habían aceptado la oferta de convertir sus contratos de servicios en contratos de trabajo, que, en junio de 2010, decidieron rescindir el convenio colectivo con efecto a partir del 1.º de octubre de 2010. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, a raíz de la terminación del convenio colectivo se creaba la posibilidad de que las nuevas empresas postales fueran obligadas a emplear a sus distribuidores de correo sobre la base

de contratos de trabajo y en caso de no hacerlo se les impondrían multas de 450 000 euros por infracción, tres meses después de la terminación del convenio colectivo (con efecto a partir del 1.º de enero de 2011). La organización querellante trató de llegar a un consenso con los sindicatos sobre un nuevo convenio colectivo, pero las negociaciones fracasaron ya que los sindicatos se concentraron en la exigencia de acordar porcentajes de transición provisionales fijos que las nuevas empresas postales no podrían cumplir.

- 1221.** *El Comité toma nota de que, habiéndose llegado a un punto muerto, el Gobierno decidió suspender temporalmente el efecto del Decreto a fin de que las nuevas empresas postales y los sindicatos dispusieran de tiempo suficiente para negociar un nuevo convenio colectivo. Un mediador fue nombrado como «explorador» con el mandato de emitir un dictamen que ofreciera una solución del conflicto relativo al convenio colectivo. Los sindicatos tuvieron presuntamente una reacción negativa respecto de la designación de un mediador. Después de declarar que no se oponía al intento de mediación a través de un «explorador», la WPN consideró con desconfianza el nombramiento repentino del mediador, sin ningún tipo de consulta previa, pues era un ex dirigente sindical, así como un antiguo dirigente de un partido político que abogaba por la obligatoriedad de los contratos de trabajo en las nuevas empresas postales. La organización querellante consideró que el Gobierno ejercía nuevamente presiones sobre el proceso de negociación del convenio colectivo, esta vez a través del nombramiento unilateral de un «explorador», que se había fijado la tarea de alcanzar el objetivo común del Gobierno y los sindicatos, a saber, la introducción de los contratos de trabajo en las nuevas empresas postales, con exclusión de todas las demás alternativas razonables presentadas. El Comité toma nota de que el Gobierno reconoce que el nombramiento del «mediador político» fue una tentativa para salir del punto muerto. El Gobierno confirma que existían muchas presiones políticas para que se establecieran condiciones de empleo socialmente aceptables en el sector postal y que, en cierto modo, los sindicatos se podían haber sentido respaldados por la presión política.*
- 1222.** *El Comité recuerda que algunas medidas pueden facilitar las negociaciones y contribuir a promover la negociación colectiva. No obstante, la legislación o la práctica por las que se instituyen mecanismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre los interlocutores sociales de un sector deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación colectiva. Por consiguiente, en el caso de que para resolver conflictos entre las partes en una negociación colectiva se instituya un órgano, este último deberá ser independiente, y el recurso al mismo deberá hacerse por acuerdos de voluntades. En el presente caso, el Comité observa que el Gobierno no refuta el alegato según el cual el proceso de mediación se instituyó sin consultar previamente a las partes y entiende que éstas pudieran tener una actitud negativa ante tal práctica. Además, el Comité toma nota de los alegatos según los cuales el nombramiento unilateral del mediador y sus antecedentes profesionales fueron considerados con desconfianza por la organización querellante. A este respecto, el Comité considera que el proceso de mediación debería haberse emprendido teniendo en cuenta los principios antes mencionados de manera que inspirara confianza a todas las partes afectadas. A este respecto, el Comité espera que el Gobierno se asegurará de que todo mecanismo o procedimiento de conciliación que se instituya en el futuro respete los principios antes enunciados.*
- 1223.** *El Comité toma nota de la declaración de la organización querellante según la cual ésta se sintió obligada a volver a la mesa de negociaciones con el mediador y los sindicatos, y no fue ninguna sorpresa que los sindicatos plantearan exigencias muy duras en relación con los porcentajes de transición, los plazos y el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el modelo de transición. La cuestión de la eventual flexibilidad de los porcentajes de transición — anteriormente el punto de partida de las partes según la organización querellante — ya no estaba en la agenda. La WPN había celebrado un nuevo convenio colectivo, que incluía un modelo de transición con porcentajes de transición*

aparentemente inflexibles que figuraban en el artículo 13, párrafo 1, del convenio colectivo:

El 30 de septiembre de 2013, el 80 por ciento como mínimo de los distribuidores de correo empleados por cada empleador y/o cliente deberán estar contratados mediante un contrato de trabajo. Las etapas intermedias son las siguientes:

- 10 por ciento al 31 de diciembre de 2011;
- 25 por ciento al 30 de junio de 2012;
- 40 por ciento al 31 de diciembre de 2012;
- 60 por ciento al 30 de junio de 2013;
- 80 por ciento al 30 de septiembre de 2013.

1224. *El Comité toma nota de que, de conformidad con el nuevo convenio colectivo, el Gobierno dispuso la entrada en vigor de una nueva versión del Decreto. El plan de ajuste contenido en el nuevo convenio colectivo se incluyó en el Decreto a solicitud del Parlamento. El nuevo Decreto da a las empresas postales cerca de dos años y medio adicionales hasta el 30 de septiembre de 2013 para llegar a la situación en la que los contratos de trabajo representen el 80 por ciento de los contratos de los distribuidores de correo. El Comité toma nota de la opinión del Gobierno según la cual el nuevo Decreto permite que las partes celebren acuerdos sobre la obligación de establecer contratos de trabajo con el 80 por ciento de los distribuidores de correo, sin que exista ninguna obligación de concertar un convenio colectivo.*

1225. *El Comité entiende que el nuevo Decreto es una codificación de las cláusulas contenidas en el nuevo convenio colectivo, que incluyen el plan de ajuste que debe aplicarse hasta el 30 de septiembre de 2013. A pesar de que se confirmó que las negociaciones se habían realizado en medio de fuertes presiones políticas en favor del establecimiento de condiciones de empleo socialmente aceptables y habida cuenta de sus reservas respecto de la forma en que se llevó a cabo el procedimiento de conciliación, el Comité observa no obstante que en la queja no se cuestionan las cláusulas del nuevo convenio colectivo en sí mismas. El Comité se ve una vez más obligado a subrayar que la codificación mediante el Decreto de las cláusulas contenidas en un convenio colectivo no es incompatible con el principio de la libertad de negociación colectiva, que se basa en la noción de acuerdos jurídicamente vinculantes para las partes. El Comité desea destacar que como regla general no corresponde a su mandato determinar las medidas legislativas y reglamentarias que debe adoptar el Gobierno para establecer las condiciones mínimas de empleo y contratación de un sector determinado, es decir, en el presente caso, del sector postal.*

1226. *En cuanto al proyecto de ley para enmendar el artículo 8 de la Ley de Servicios Postales, el Comité toma nota de la opinión de la organización querellante según la cual el propósito de la enmienda es facilitar aún más la intervención del Gobierno de modo que pueda obligar a las nuevas empresas postales a trabajar únicamente con los distribuidores de correo empleados sobre la base de un contrato de trabajo. Habida cuenta de las conclusiones anteriores, el Comité no proseguirá el examen de esta cuestión.*

Recomendaciones del Comité

1227. *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 se asegurará de que todo mecanismo o procedimiento de conciliación destinado a la solución de conflictos que se*

instituya en el futuro respete los principios según los cuales los órganos que se establezcan deben ser independientes y reconocidos como tales por las partes, y según los cuales el recurso a los mismos debe hacerse sobre una base voluntaria, y

- b) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el resultado de la acción iniciada ante el Tribunal de Apelación relativa a la demanda en cuanto al fondo contra el Estado en la que la organización querellante solicitó una orden por la que se declarara que el Decreto no era vinculante.*

CASO NÚM. 2934

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
la Federación de Trabajadores de Luz
y Fuerza del Perú (FTLFP)**

Alegatos: la organización querellante objeta una resolución ministerial por medio de la cual se impone a las partes en el marco del arbitraje voluntario en la negociación colectiva con el sector público a árbitros seleccionados y formados por el Estado; asimismo se objeta la obligación impuesta a los árbitros de atenerse a los criterios de ponderación referidos al presupuesto público

- 1228.** La Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP) presentó una queja por comunicación de fecha 14 de febrero de 2012.
- 1229.** El Gobierno del Perú envió su respuesta por comunicación de fecha 4 de mayo de 2012.
- 1230.** 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

- 1231.** En su comunicación de fecha 14 de febrero de 2012, la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP) indica que es una organización de rama y de ámbito nacional, que agrupa a trabajadores de las empresas eléctricas del Perú, esto es, a trabajadores de empresas consideradas como servicios esenciales, pero sujetas al régimen laboral del sector privado.
- 1232.** Señala el querellante que con fecha 17 de septiembre de 2011, fue publicado en el *Boletín de Normas Oficiales* el decreto supremo núm. 014-2011-TR, a través del cual se agregó el denominado «artículo 61-A» al texto del Reglamento de la Ley de Relaciones de Trabajo aprobado por decreto supremo núm. 011-92-TR. El decreto supremo núm. 014-2011-TR

estableció entre otros aspectos, la inclusión de la figura del arbitraje potestativo. Se trata de la institución jurídica laboral por la cual y según las normas nacionales de derecho del trabajo, cualquiera de las partes, ante la falta de acuerdo en la negociación colectiva, puede someter a la otra parte a un procedimiento de arbitraje en donde un tercero deberá dar solución al conflicto de intereses económicos. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del decreto supremo núm. 014-2011-TR, el Estado peruano crea el denominado «Registro Nacional de Árbitros», institución que según la propia norma, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y que estará además integrado por profesionales de reconocida trayectoria. El mismo artículo 2, en su parte final, señala que «cuando las normas sobre relaciones colectivas de trabajo dispongan que la Autoridad Administrativa de Trabajo deba designar un árbitro, o lo solicite una o ambas partes, esta competencia se entiende atribuida a la Dirección General del Trabajo».

1233. Afirma la organización querellante que el Estado peruano, después de incorporar a la legislación nacional el arbitraje potestativo, creó un organismo encargado de formar árbitros para que éstos puedan participar en el marco de un conflicto, si algunas de las partes lo solicitan, y no mediante imposición del propio Estado peruano.
1234. Señala la organización querellante que el 24 de septiembre de 2011, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo publicó en el *Boletín de Normas Oficiales* la resolución ministerial núm. 284-2011-TR. Se trata de una norma de menor jerarquía respecto de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, del decreto supremo núm. 011-92-TR (Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) y del propio decreto supremo núm. 014-2011-TR. Por medio de esta resolución se introduce como requisito para arbitrar en una negociación colectiva en entidades y empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada, como lo son las empresas en donde laboran los afiliados de la FTLFP, que los árbitros estén inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas y adicionalmente, haber culminado el Curso de capacitación sobre negociación colectiva en el sector público organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
1235. Según la organización querellante, no sólo se trasgrede el principio constitucional universal de jerarquía de las normas al excederse en su regulación una norma de menor jerarquía como lo es una resolución suprema sobre la ley y un decreto supremo, sino que también se impone a las partes, en este caso pertenecientes a entidades y empresas del Estado, un árbitro (unipersonal) o árbitros (tribunal) seleccionados, formados y preestablecidos por el propio Estado, sin permitir que cualquiera de éstas pueda elegir libremente su árbitro, afectando el principio de imparcialidad e independencia. En efecto, hasta antes de las modificaciones a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo núm. 25593 (ahora expresado en el Texto Único aprobado por el decreto supremo núm. 003-2010-TR), en el caso de las negociaciones colectivas de trabajo en empresas del Estado sujetas al régimen laboral del sector privado, la participación de la autoridad de trabajo resultaba excepcional, esto es, cuando no se daba consenso sobre la elección del árbitro o cuando nombrados los árbitros de parte, no se llegaba a un acuerdo sobre la elección del presidente del Tribunal Arbitral — así lo disponía el artículo 64 —, situación que ahora se ve modificada por la normativa objetada.
1236. Añade la organización querellante que con fecha 9 de diciembre de 2011 apareció publicada en el *Boletín de Normas Oficiales* la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2012, núm. 29812, en cuya quincuagésima cuarta disposición complementaria y final, se crea un «consejo especial» que deberá nombrar al presidente del Tribunal Arbitral en caso de no ponerse de acuerdo las partes en su designación. El «consejo especial» deberá ser nombrado por decreto supremo. Finalmente, mediante resolución ministerial núm. 331-2011-TR se establecen los requisitos para la inscripción en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, en donde se corrobora la imposición a las partes

de aquellas empresas del Estado sujetas al régimen laboral privado, de seleccionar como árbitros únicamente a aquellos profesionales que cuenten con el registro hábil y hayan concluido el curso organizado por el propio Ministerio de Trabajo, lo cual afecta la libertad del sindicato de elegir libremente y con sujeción al principio de independencia, al profesional que lo represente en el proceso arbitral.

- 1237.** En consecuencia, según el querellante: i) se crea un registro de árbitros conformado por el Estado, para que resuelva conflictos económicos en donde el propio Estado es parte, toda vez que se trata de empresas estatales sujetas a un régimen laboral privado; ii) se impone a las partes del conflicto árbitros del Registro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con formación y criterios jurídicos pro estatales, toda vez que la formación de éstos está a cargo del propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; iii) se crea un organismo (Consejo Especial) que habrá de designar directamente al presidente del Tribunal Arbitral, en caso de que los árbitros del Registro no se pongan de acuerdo en su elección; y iv) por otro lado, a la fecha de presentación de la presente queja, sólo existe un Registro con 19 árbitros hábiles a nivel nacional, conformado por abogados de los estudios jurídicos que patrocinan intereses de los empleadores, esto es, al Estado peruano.
- 1238.** La organización querellante considera que en el presente caso la imposición de un árbitro a una de las partes de un Registro conformado por el propio Estado, a través de su Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, restringe la libertad de la FTLFP de poder elegir libremente al profesional que la represente en un procedimiento arbitral que solucione la negociación colectiva de la cual es parte. Esta imposición está contenida en el artículo 2 del decreto supremo núm. 014-2011-TR.
- 1239.** Por otro lado, señala la organización querellante que conforme lo dispone el artículo 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los árbitros resuelven la negociación colectiva de los trabajadores de las entidades y empresas del Estado sujetas al régimen laboral del sector privado, con criterio de «equidad». Esto es, que solucionan el conflicto de intereses económicos, no necesariamente sujetándose al marco legal vigente. Sin embargo, el artículo 2 de la resolución ministerial núm. 284-2011-TR le impone a los árbitros de una negociación colectiva cuyo ámbito sea una entidad o empresa del Estado, los denominados «criterios de ponderación», los que no son otros que los contenidos en los artículos 77 y 78 de la Constitución Política del Estado, referidos al presupuesto del sector público, así como los contenidos en sentencias del Tribunal Constitucional que ratifican la plena observancia de las normas presupuestarias y las fijadas por el FONAFE, órgano que dicta la política remunerativa de los trabajadores de las empresas del Estado. En conclusión, los árbitros según la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, resuelven el conflicto con criterio. Sin embargo, la resolución ministerial núm. 284-2011-TR, norma de inferior jerarquía, impone una solución arbitral con arreglo a criterios legales limitativos en materia remunerativa, criterios que no son otros que los definidos por el FONAFE, entidad que dicta la política salarial de las empresas del Estado, situación que una vez más demuestra la grave injerencia del Estado peruano en la negociación colectiva.
- 1240.** En conclusión, según la organización querellante todas estas modificaciones legislativas sólo han ocultado un creciente intervencionismo estatal en la negociación colectiva regulada en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para restringir su eficacia en la solución de la problemática laboral y remunerativa de los sindicatos nacionales formados en el ámbito de las empresas del Estado peruano. Estas modificaciones legales vulneran el principio de libertad sindical en sus aspectos colectivo y externo.

B. Respuesta del Gobierno

- 1241.** En su comunicación de 4 de mayo de 2012, el Gobierno manifiesta en primer lugar que la queja presentada no procede, por las siguientes razones:

- los requisitos exigidos para la inscripción en el RENANC (Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas de Trabajo) son sumamente flexibles y de ningún modo diseñan un perfil pro empleador o pro estatal de los árbitros que se inscriben en él. Inclusive, se ha tomado en cuenta prohibir la inscripción de personas vinculadas directamente al Estado (funcionarios y servidores públicos);
- en aras de cautelar por la imparcialidad de los árbitros, se ha impuesto como límite a la discrecionalidad de la Dirección Regional de Trabajo, que cuando le corresponda elegir un árbitro, no podrá escoger a los abogados, asesores, representantes o, en general, cualquier persona que tenga relación con las partes o interés directo o indirecto en el resultado;
- el Curso de capacitación sobre negociaciones colectivas en el sector público no tiene por objeto formar árbitros con criterios pro estatales. Se trata de un curso meramente formativo con una duración de ocho horas que no se encuentra sujeto a evaluación y que tiene como único objetivo informar a los posibles árbitros de las particularidades que se presentan en las entidades estatales referidas a las limitaciones de naturaleza presupuestal;
- las restricciones presupuestales que se propugnan para los casos de negociaciones colectivas en entidades o empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada, han sido convalidadas por el mismo Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Carta Magna del Estado;
- el inhibir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la facultad de nombrar al presidente del Tribunal Arbitral cuando las partes no estén de acuerdo, y otorgarle dicha facultad a un Consejo Especial en el que se incluirá un representante de la sociedad civil, lejos de significar una merma o trasgresión del principio de independencia, significa justamente lo contrario, pues se busca que sea una entidad independiente y no una entidad estatal la que designe al presidente del Tribunal Arbitral.

1242. Añade el Gobierno que el arbitraje potestativo se ha instaurado como un mecanismo de solución pacífica de conflictos, recurrible únicamente en determinados supuestos y no simplemente ante la falta de acuerdo. Así, de acuerdo con el texto del artículo 61-A de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, incorporado por decreto supremo núm. 014-2011-TR, es posible recurrir al arbitraje potestativo: a) cuando en la primera negociación colectiva no haya acuerdo sobre el nivel o el contenido de la misma; y, b) cuando durante la negociación colectiva se adviertan actos de mala fe que tengan por objeto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo. Según el Gobierno, de esta manera se está fomentando la solución pacífica de conflictos respetando la autonomía negocial de organizaciones sindicales y empleadores.

1243. Cabe señalar que el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas de Trabajo (RENANC), implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es un registro abierto que contiene requisitos de admisibilidad sumamente flexibles. En efecto, el artículo 1 de la resolución ministerial núm. 331-2011-TR señala que para inscribirse en el RENANC únicamente es necesario: i) contar con título profesional; ii) contar con registro hábil cuando la colegiación sea obligatoria en el colegio profesional correspondiente; iii) experiencia en el ejercicio profesional y/o docencia universitaria no menos de cinco años; iv) no estar inhabilitado para contratar con el Estado y/o ejercer función pública; v) no haber sido sancionado como consecuencia de su ejercicio profesional por el Poder Judicial, Tribunal Constitucional o el Colegio Profesional correspondiente.

1244. Estos requisitos no determinan un perfil pro empresarial como insinúan los querellantes, sino únicamente cautelar que los árbitros escogidos por las partes posean capacidad

profesional. Incluso en el artículo 2 de la misma resolución ministerial se ha tomado el cuidado de proscribir la inscripción de funcionarios y servidores públicos a efectos de cautelar por la imparcialidad de los mismos. Asimismo, en el artículo 3 de la precitada norma se establece que, cuando corresponda a la Dirección General de Trabajo la designación de un árbitro, en ningún caso podrán ser los abogados, asesores, representantes o, en general, cualquier persona que tenga relación con las partes o interés directo o indirecto en el resultado, lo que evidencia la intención de velar por la imparcialidad de los árbitros nombrados por el Ministerio.

1245. Respecto al Curso de capacitación sobre negociación colectiva en el sector público, el Gobierno señala que es un curso que tiene una duración de ocho horas, que no está sujeto a evaluación y que, por lo tanto, no tiene por objeto formar árbitros con criterios pro estatales, como señala la organización querellante. Por lo contrario, el objeto del curso es informar a los árbitros sobre las particularidades que existen en el sector público en materia presupuestal. Cabe señalar que incluso el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han llegado a señalar que es totalmente válido establecer particularidades en lo que se refiere a la negociación colectiva en las entidades de la Administración Central. Es justamente a esas particularidades a las que se alude en la resolución ministerial núm. 284-2011-TR. En efecto, el artículo 2 de la referida resolución señala que en las negociaciones colectivas en entidades o empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada debe tenerse en cuenta los preceptos contenidos en los artículos 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, así como en los desarrollados por el Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes núms. 008-2005-PI/TC y 1035-2011-AC/TC.

1246. Agrega el Gobierno que sobre la sentencia en el expediente núm. 008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional estableció que:

(...)

Por ello, para una adecuada interpretación del ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, debemos tener presente el Convenio núm. 151 de la OIT relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo en la administración pública.

Dicho Convenio establece en su artículo 7 que deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos en torno a las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

En el caso del Perú, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites.

En efecto, dentro de las condiciones nacionales a que hace referencia el Convenio núm. 151, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público. En efecto, a tenor de los artículos 77 y 78 de la Norma Suprema, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado.

Consecuentemente, si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus diferentes dependencias, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.

Por ello, en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación.

Por otro lado, una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical.

En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto.

Por tanto, este Tribunal Constitucional estima que el numeral 10 del artículo IV del Título Preliminar de la ley núm. 28175 no vulnera el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, ya que dicha norma es compatible con los límites constitucionales que en materia presupuestaria prevé la Constitución.

- 1247.** Indica el Gobierno que la única condición que el Tribunal Constitucional impone al ejercicio de la negociación colectiva es el respeto de las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución Política del Perú. Queda claro que el Tribunal Constitucional no niega el ejercicio del derecho a la negociación colectiva a los trabajadores estatales, pero si lo somete a las reglas presupuestales, señalando que los acuerdos a los que se llegue en materia económica deben ser presupuestados.
- 1248.** Respecto del expediente núm. 1035-2011-AC/TC, el Tribunal Constitucional reconoce ciertas particularidades presupuestarias que se dan en los gobiernos locales con relación al Gobierno central, ya que si bien éstos son financiados por el presupuesto público, también poseen fuentes de recursos propios. Esto genera el reconocimiento de una autonomía especial en materia presupuestaria que deviene a su vez en la convalidación de normas especiales para el establecimiento de condiciones específicas para el otorgamiento de incrementos salariales mediante negociación colectiva. Así se reconoce que en sucesivas normas presupuestarias, se señaló que las medidas de mejora remunerativa de los gobiernos locales debían ser solventadas exclusivamente con sus recursos propios.
- 1249.** Asimismo, añade el Gobierno que cabe aclarar que la organización querellante está conformada por sindicatos de trabajadores de empresas estatales, cuyos ingresos provienen casi en su totalidad de recursos recaudados directamente. Por lo tanto, las restricciones presupuestarias para entidades estatales (que además han sido convalidadas tanto a nivel nacional como internacional) prácticamente no los afectan.
- 1250.** Respecto al extremo de la queja interpuesta contra la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria y Final de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2012, el Gobierno señala que, lejos de significar una injerencia del Estado y una trasgresión al principio de independencia, lo que se busca es reducir el margen de intervención del Estado. En efecto, dicha disposición señala que cuando las partes no se pongan de acuerdo en el nombramiento del presidente del Tribunal Arbitral será un Consejo Especial, que incluirá un representante de la sociedad civil, el que nombre al presidente del Tribunal, en lugar de que la elección la efectúe el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Por lo tanto, queda evidenciado que la disposición referida, lejos de mermar la independencia del Tribunal Arbitral y la libertad sindical, tiene por objeto resguardar ambos derechos.
- 1251.** Según el Gobierno, no se ha producido violación al derecho de libertad sindical que aducen los querellantes, sino más bien el Estado, a través de sus normas, ha procurado cautelar este derecho, teniendo en cuenta los instrumentos supranacionales ratificados por él, y cuyas leyes internas se han dictado al amparo de los mismos.

C. Conclusiones del Comité

- 1252.** *El Comité observa que en el presente caso la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú (FTLFP) objeta la resolución ministerial núm. 284-2011-TR por medio de la cual se establece como requisito para actuar como árbitro en una negociación colectiva en entidades y empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada que los árbitros estén inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas y adicionalmente haber concluido el curso de capacitación sobre negociación colectiva en el sector público organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Alegan los querellantes que: 1) afectando el principio de imparcialidad e independencia, por medio de esta resolución se impone a las partes árbitros seleccionados, formados y preestablecidos por el propio Estado sin permitir a éstas que puedan elegir (según el querellante a la fecha sólo se han registrado 19 árbitros hábiles a nivel nacional, que son abogados de los estudios jurídicos que patrocinan intereses del Estado); 2) se decidió por medio de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012 crear un consejo especial, que deberá ser establecido por decreto supremo, a efectos de nombrar al presidente del Tribunal Arbitral en caso de que las partes no se pongan de acuerdo en su designación; y 3) el artículo 2 de la resolución en cuestión le impone a los árbitros de una negociación colectiva cuyo ámbito sea una entidad o empresa del Estado los denominados criterios de ponderación referidos al presupuesto del sector público contenidos en los artículos 77 y 78 de la Constitución Política, así como los contenidos en sentencias del Tribunal Constitucional que ratifican la plena observancia de las normas presupuestarias y las fijadas por el FONAFE (órgano que dicta la política remunerativa de los trabajadores de las empresas del Estado).*
- 1253.** *En lo que respecta a los alegatos según los cuales en el marco del arbitraje potestativo se impone a las partes como árbitro en una negociación colectiva en entidades y empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada árbitros seleccionados, formados y preestablecidos por el propio Estado sin permitir a éstas que puedan elegir, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta lo siguiente: 1) los requisitos exigidos para la inscripción en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas de Trabajo (RENANC) son sumamente flexibles y de ningún modo diseñan un perfil pro empleador o pro estatal de los árbitros que se inscriben en él. Inclusive, se ha tomado en cuenta prohibir la inscripción de personas vinculadas directamente al Estado (funcionarios y servidores públicos); 2) en aras de cautelar por la imparcialidad de los árbitros, se ha impuesto como límite a la discrecionalidad de la Dirección Regional del Trabajo, que cuando le corresponda elegir un árbitro, no podrá escoger a los abogados, asesores, representantes o, en general, cualquier persona que tenga relación con las partes o interés directo o indirecto en el resultado; 3) el curso de capacitación sobre negociaciones colectivas en el sector público no tiene por objeto formar árbitros con criterios pro estatales. Se trata de un curso meramente formativo con una duración de ocho horas que no se encuentra sujeto a evaluación y que tiene como único objetivo informar a los posibles árbitros de las particularidades que se presentan en las entidades estatales referidas a las limitaciones de naturaleza presupuestal; 4) es un registro abierto que contiene requisitos de admisibilidad sumamente flexibles: i) contar con un título profesional; ii) contar con un registro hábil cuando la colegiación sea obligatoria en el colegio profesional correspondiente; iii) experiencia en el ejercicio profesional y/o docencia universitaria de no menos de cinco años; iv) no estar inhabilitado para contratar con el Estado y/o ejercer función pública; y v) no haber sido sancionado como consecuencia de su ejercicio profesional por el Poder Judicial, Tribunal Constitucional o el colegio profesional correspondiente; 5) estos requisitos no determinan un perfil pro empresarial como insinúan los querellantes, sino únicamente cautelar que los árbitros escogidos por las partes posean capacidad profesional (se ha tomado el cuidado de proscribir la inscripción de funcionarios y servidores públicos a efectos de cautelar por la imparcialidad de los mismos y asimismo, en el artículo 3 de la precitada norma se*

establece que cuando corresponda a la Dirección General de Trabajo la designación de un árbitro, en ningún caso podrán ser los abogados, asesores, representantes o, en general, cualquier persona que tenga relación con las partes o interés directo o indirecto en el resultado, lo que evidencia la intención de velar por la imparcialidad de los árbitros nombrados por el Ministerio); y 6) respecto del curso de capacitación, su objeto es informar a los árbitros sobre las particularidades que existen en el sector público en materia presupuestal, siendo que incluso a nivel internacional se ha llegado a señalar que es totalmente válido establecer particularidades en lo que se refiere a la negociación colectiva en las entidades de la administración central.

- 1254.** *A este respecto, el Comité observa que según lo dispuesto en el artículo 1 del decreto supremo núm. 014-2011-TR, en caso de arbitraje potestativo «las partes deben designar a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco días hábiles» y que en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del mismo decreto se crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas en el que deben registrarse los árbitros para poder actuar en las negociaciones colectivas. El Comité considera que estas disposiciones, que tal como señala el Gobierno garantizan la independencia e imparcialidad de los árbitros no violan los principios de la libertad sindical. Asimismo, el Comité observa que estos requisitos, para la inscripción en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas son razonables. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*
- 1255.** *En cuanto a la objetada decisión, por medio de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012, de crear un consejo especial, que deberá ser establecido por decreto supremo, a efectos de nombrar al presidente del Tribunal Arbitral en caso de que las partes no se pongan de acuerdo en su designación, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que al inhibir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la facultad de nombrar al presidente del Tribunal Arbitral cuando las partes no estén de acuerdo y otorgarle dicha facultad a un consejo especial en el que se incluirá un representante de la sociedad civil, lejos de significar una merma o trasgresión del principio de independencia, significa justamente lo contrario pues se busca que sea una entidad independiente y no una entidad estatal la que designe al presidente. A este respecto, observando que la Ley de Presupuesto no indica quiénes serán los integrantes del consejo especial y que simplemente se limita a señalar que se incluirá a un representante de la sociedad civil, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los miembros del consejo especial que nombran al presidente del Tribunal Arbitral en caso de que las partes no alcancen un acuerdo, sean designados en consulta con los interlocutores sociales.*
- 1256.** *En lo que respecta al alegato según el cual el artículo 2 de la resolución núm. 284-2011-TR impone a los árbitros de una negociación colectiva cuyo ámbito sea una entidad o empresa del Estado los denominados criterios de ponderación referidos al presupuesto del sector público contenidos en los artículos 77 y 78 de la Constitución Política, así como los contenidos en sentencias del Tribunal Constitucional que ratifican la plena observancia de las normas presupuestarias y las fijadas por el FONAFE (órgano que dicta la política remunerativa de los trabajadores de las empresas del Estado), el Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) las restricciones presupuestales que se propugnan para los casos de negociaciones colectivas en entidades o empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada han sido convalidadas por el Tribunal Constitucional que es el máximo intérprete de la Carta Magna del Estado; 2) el objeto del curso de capacitación sobre negociación colectiva en el sector público es informar a los árbitros sobre las particularidades que existen en el sector público en materia presupuestal; 3) el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han señalado que es totalmente válido establecer particularidades en lo que se refiere a la negociación colectiva en las entidades de la administración central y es justamente a esas particularidades a las que se alude en la resolución ministerial núm. 284-2011-TR; 4) el*

artículo 2 de la mencionada resolución señala que en las negociaciones colectivas en entidades o empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada deben tenerse en cuenta los preceptos contenidos en los artículos 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, así como en las desarrollados por el Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes 008-2005-PI/TC y 1035-2011-AC/TC; 5) la única condición que el Tribunal Constitucional impone al ejercicio de la negociación colectiva es el respeto de las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución Política y queda claro que el Tribunal Constitucional no niega el ejercicio del derecho a la negociación colectiva a los trabajadores estatales, pero sí lo somete a las reglas presupuestales, señalando que los acuerdos a los que se llegue en materia económica deben ser presupuestados; y 6) la organización querellante está conformada por sindicatos de trabajadores de empresas estatales, cuyos ingresos provienen casi en su totalidad de recursos recaudados directamente; por lo tanto, las restricciones presupuestarias para entidades estatales (que además han sido convalidadas tanto a nivel nacional como internacional) prácticamente no los afectan.

1257. A este respecto, el Comité desea recordar que «ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: Aun cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez por lo que se refiere a los funcionarios y empleados públicos amparados por el Convenio núm. 151, éste ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública señaladas anteriormente. Por esta razón, a juicio de la Comisión son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva. Es fundamental, empero, 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, en particular, que dispongan de todas las informaciones financieras presupuestarias o de otra naturaleza que le sirvan para evaluar la situación con pleno conocimiento de causa. Es distinto el caso de las disposiciones legislativas motivadas por la situación económica de un país, que, por ejemplo, imponen unilateralmente un porcentaje de aumento salarial determinado y excluyen toda posibilidad de negociación, especialmente cuando prohíben el recurso a los mecanismos de presión so pena de severas sanciones. La Comisión es consciente de que «la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuesto del Estado, lo cual puede plantear dificultades». En consecuencia, la Comisión tiene 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, la Comisión 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; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. 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 **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 1038]. En estas condiciones, al tiempo que estima que en sí misma la obligación de los árbitros de tener en cuenta los recursos disponibles en el presupuesto público no es contraria a los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que vele por el respeto de los principios mencionados.*

Recomendación del Comité

1258. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente:

En cuanto a la objetada decisión, por medio de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012, de crear un consejo especial, que deberá ser establecido por decreto supremo, a efectos de nombrar al presidente del Tribunal Arbitral en caso de que las partes no se pongan de acuerdo en su designación, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los miembros del consejo especial en cuestión sean designados en consulta con los interlocutores sociales.

CASO NÚM. 2815

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 Federación de Comercio 4, Federación de Comercio
de Metales, Electrónica, Electricidad y otras Industrias
Afines – Federación de Trabajadores Libres (TF4-FFW)**

***Alegatos: la organización querellante alega
despidos y discriminación antisindicales
en las empresas Cirtek Electronics Coporation
y Temic Automotive Philippines***

1259. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2011, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [362.º informe, párrafos 1335 a 1385, aprobado por el Consejo de Administración en su 312.ª reunión (noviembre de 2011)].

1260. La organización querellante envió información complementaria en una comunicación de fecha 29 de febrero de 2012.

1261. El Gobierno envió observaciones adicionales en una comunicación de fecha 5 de marzo de 2012.

- 1262.** 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

- 1263.** En su reunión de noviembre de 2011, en vista de las conclusiones provisionales del Comité, el Consejo de Administración aprobó las siguientes recomendaciones:

- a) respecto de Cirtek Electronics Corporation, el Comité:
 - i) tomando nota con interés de la respuesta del Gobierno en la que indicaba la creación de un equipo tripartito imparcial (TTCEC) compuesto por los miembros del órgano de control del Consejo Tripartito para la Paz Laboral (órgano de control del TIPC) cuyo mandato consistía en efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta y en proponer recomendaciones con miras a lograr un acuerdo para finales de noviembre de 2011, y tomando asimismo nota de las informaciones detalladas relativas a la labor del TTCEC, espera que el TTCEC examine las alegaciones iniciales de la organización querellante en relación con el despido de los tres grupos de representantes sindicales y pide al Gobierno que proporcione información detallada relativa a los resultados de la investigación realizada;
 - ii) pide que, en caso de que se compruebe en el curso de la investigación que los dirigentes sindicales mencionados fueron despedidos en razón del ejercicio de sus actividades sindicales legítimas, el Gobierno tome las medidas necesarias para reintegrarlos plenamente en su puesto de trabajo sin pérdida de salarios, y que le mantenga informado de cualquier novedad al respecto;
 - iii) pide al Gobierno que se asegure de que en la investigación mencionada se examinen también las alegaciones según las cuales la empresa ha dejado de deducir las cuotas sindicales, se niega a reconocer al sindicato y lo ha sustituido por un consejo compuesto por representantes no elegidos de los trabajadores y que mantenga informado al respecto;
 - iv) urge al Gobierno a que le mantenga informado del resultado final de las actuaciones judiciales u otros procedimientos pertinentes, incluidos los que están pendientes ante el Tribunal Supremo, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales y la cámara de arbitraje, así como de todas las medidas de reparación que se adopten, e
 - v) invita a la organización querellante o al Gobierno a que le faciliten una copia de la decisión arbitral pronunciada en relación con el primer despido colectivo de representantes sindicales;
- b) respecto de Temic Automotive Philippines, el Comité:
 - i) lamentando profundamente que el Gobierno no haya proporcionado información relativa a esas alegaciones ni haya indicado si se ha sometido el caso a la TIPC o si la organización de empleadores pertinente ha sido consultada, expresa su gran preocupación por la supuesta razón oculta de la subcontratación de los dos departamentos que en circunstancias normales pertenecen a la unidad de negociación;
 - ii) espera que los principios enunciados en sus conclusiones se tendrán en cuenta en la práctica, de manera de asegurar que, en los procedimientos judiciales en curso, los órganos competentes estudien de forma efectiva en su examen las alegaciones presentadas por la organización querellante, según las cuales el plan de subcontratación en realidad tenía por objeto eliminar cualquier forma de sindicación en los departamentos afectados;
 - iii) invita al Gobierno a que proponga la creación de un equipo tripartito imparcial compuesto por miembros del órgano de control del TIPC cuyo mandato consiste en efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta, y a

que proporcione información detallada con respecto a la realización y los resultados de esa investigación, y

- iv) pide que, en caso de que se compruebe en el curso de la investigación que los 28 despidos fueron de naturaleza antisindical y tenían por objeto la eliminación de la representación sindical de los departamentos afectados, el Gobierno tome las medidas necesarias para asegurar el pleno reintegro de los afiliados y los dirigentes sindicales en su puesto de trabajo sin pérdida de salarios, y que le mantenga informado de cualquier novedad a este respecto.

B. Alegatos de la organización querellante

Cirtek Electronics Corporation

1264. En su comunicación de fecha 29 de febrero de 2012, la organización querellante recuerda que en junio de 2005 el Sindicato de Trabajadores de Cirtek – FFW (en adelante: «el sindicato») se declaró en huelga en razón del estancamiento de la negociación. El Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) se declaró competente y expidió una orden a los trabajadores de retorno al trabajo. Mientras el Secretario de Trabajo y Empleo (SOLE) examinaba las cuestiones que habían causado el estancamiento de la negociación, algunos representantes sindicales aceptaron concluir un Memorando de Entendimiento porque la dirección se había comprometido a aceptar toda decisión del Secretario de Trabajo y Empleo en caso de que fuera más favorable. El Secretario desbloqueó las negociaciones mediante la mejora del incremento salarial establecido en el Memorando de Entendimiento y la incorporación en el convenio colectivo de los puntos acordados en el Memorando. La dirección de la empresa apeló contra la decisión del Secretario ante el Tribunal de Apelación, que la revocó en razón de un supuesto acuerdo concluido con algunos afiliados. Por consiguiente, el sindicato sometió el caso al Tribunal Supremo. La organización querellante comunica que, el 15 de noviembre de 2010, el Tribunal Supremo dictó un fallo revocando la decisión del Tribunal de Apelación y reestableciendo la decisión del Secretario de Trabajo y Empleo, y posteriormente rechazó de forma definitiva dos recursos presentados por la empresa para que se revisara la decisión. La organización querellante suministra una copia de la decisión correspondiente.

1265. La organización querellante indica asimismo que el sindicato sigue procurando que se le reconozca como el agente exclusivo de negociación para los empleados de plantilla de la empresa. La dirección ha adoptado una actitud contradictoria con respecto al reconocimiento del sindicato. Pese a aceptar ante el Equipo Tripartito para la CEC (TTCEC) que en adelante reconocería el sindicato, a nivel de la planta la situación es diferente. En particular, la organización querellante alega que el director de recursos humanos de la empresa ha acosado permanentemente a los representantes sindicales y/o les ha ofrecido arreglos especiales para que se desafiliaran del sindicato o, de no ser así, renunciaran a su puesto en la empresa. Por el momento, tres representantes sindicales ya han renunciado porque no podían soportar más la presión a la que estaban sometidos.

Temic Automotive Phillippines

1266. En su comunicación de fecha 29 de febrero de 2012, la organización querellante informa de que el caso del Sr. Endrico Duomolong, el empleado que se negó a aceptar el plan de jubilación voluntaria y fue en consecuencia despedido, se encuentra actualmente pendiente de decisión en el Tribunal de Apelación. También indica que el caso de la subcontratación ilegal de tareas del departamento de almacén e instalaciones, en violación de las disposiciones del convenio colectivo iniciado ante un árbitro voluntario, se encuentra asimismo pendiente de decisión en el Tribunal de Apelación.

C. Respuesta del Gobierno

Cirtek Electronics Corporation

1267. El Gobierno recuerda, en su comunicación de fecha 5 de marzo de 2012, que el 5 de julio de 2011 se realizó una elección pacífica de nuevos representantes del sindicato. El Gobierno comunica además que el 30 de septiembre de 2011 se concluyó un acuerdo de fusión del sindicato recientemente creado, a saber, el Sindicato Independiente de Cirtek Electronics Corporation (CEC-ILU) y el Sindicato Unido de Empleados de Cirtek (UCEU). Según el Gobierno, el acuerdo fue oficializado mediante su adopción por el TTCEC y debía servir de base para que se retirara la presente queja. Tras un referéndum realizado el 26 de octubre de 2011 en el que de 345 votos hubo 331 a favor de la fusión, ambos sindicatos de la empresa quedaron oficialmente fusionados, la constitución provisional del UCEU y el reglamento fueron aprobados el 19 de diciembre de 2011, y su ratificación estaba prevista para el 29 de diciembre de 2011. Sin embargo, el Gobierno señala que la ratificación fue anulada por el sindicato debido a la voluntad de la dirección de negociar con éste un nuevo acuerdo colectivo de conformidad con la nueva decisión del Tribunal Supremo por la que se ordenaba a las partes la conclusión de un nuevo acuerdo colectivo. La organización querellante informó al Gobierno que, el 9 de febrero de 2012, se había presentado a la dirección el acuerdo colectivo propuesto.

Temic Automotive Phillippines

1268. El Gobierno informa que, con arreglo a la recomendación del Comité, el órgano de control del TPIC recomendó mediante la resolución núm. 12, serie de 2012, de 15 de febrero de 2012, el establecimiento de un equipo tripartito imparcial para efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes y proporcionar información detallada sobre el caso en el plazo de 30 días. El órgano de control del TPIC consideró apropiado que el equipo tripartito imparcial estuviera integrado por miembros del órgano de control tripartito regional — región de la capital nacional, alegando motivos de conveniencia y flexibilidad. El Gobierno indica que, en consecuencia, el Secretario de Trabajo y Empleo expidió la orden administrativa núm. 80, serie de 2012, por la que se creaba el 28 de febrero de 2012 un equipo tripartito para Temic Automotive Phillippines, y que se proporcionarían informaciones actualizadas en cuanto estuviesen disponibles.

D. Conclusiones del Comité

1269. *El Comité toma nota de que en el presente caso la organización querellante alega despidos y discriminación antisindicales en dos empresas.*

Cirtek Electronics Coporation

1270. *El Comité toma nota de la indicación de la organización querellante de que el Tribunal Supremo dictó recientemente una decisión favorable al sindicato en relación con la decisión de 2005 del Secretario de Trabajo y Empleo, que fue recurrida por la dirección, y revocada por el Tribunal de Apelación en razón de un supuesto acuerdo concluido mediante un Memorando de Entendimiento con algunos miembros del sindicato. El Comité toma nota de que por decisión de 15 de noviembre de 2010 el Tribunal Supremo revocó el fallo del Tribunal de Apelación, restableciendo así la decisión arbitral. Posteriormente, el Tribunal rechazó de forma definitiva dos recursos de revisión presentados por la empresa. El Comité también toma nota de que, según la organización querellante, el sindicato sigue procurando obtener que se le reconozca como agente exclusivo de negociación para los empleados de plantilla de la compañía. En particular, el Comité toma nota de la alegación de la organización querellante según la cual el director de recursos humanos de la empresa ha acosado permanentemente a los representantes sindicales y/o les ha ofrecido*

planes especiales para que se desafiliasen del sindicato o, de no ser así, renunciaran a su cargo, y que, por el momento, ya habían renunciado tres representantes sindicales porque no podían soportar más la presión de que eran objeto.

1271. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno según la cual, tras la elección de un nuevo grupo de representantes el 5 de julio de 2011, el sindicato aceptó la fusión con el sindicato recientemente creado CEC-ILU, acuerdo que fue oficializado por el TTCEC y que debía servir de base para que se retirara la presente queja. No obstante, la ratificación de la nueva constitución y los reglamentos fue anulada por el sindicato FFW debido a la voluntad de la dirección de negociar con éste un nuevo acuerdo colectivo, de conformidad con la decisión del Tribunal Supremo, por la que se ordenaba a las partes la conclusión de un nuevo acuerdo colectivo. El Comité lamenta no haber recibido ninguna información acerca de los resultados de la investigación que tenía que realizar el TTCEC.
1272. Ante la falta de información sobre las alegaciones iniciales relativas al despido por la empresa de tres grupos de representantes sindicales, el Comité recuerda que, habida cuenta del amplio número de dirigentes sindicales despedidos (21 nombrados y varios cuyos nombres se desconocen), se había establecido un equipo tripartito imparcial con el mandato de efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta. Reiterando las conclusiones formuladas en su examen del caso en noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 1369 a 1371], el Comité espera en consecuencia que el TTCEC examine sin demora los alegatos iniciales de la organización querellante relativas a los despidos de tres grupos de representantes sindicales, y pide una vez más al Gobierno que proporcione información detallada sobre los resultados de la investigación realizada. En caso de que se compruebe, en el curso de la investigación, que los dirigentes sindicales mencionados fueron despedidos en razón del ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar su reintegro en el puesto de trabajo sin pérdida de salarios. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad al respecto. Asimismo, el Comité pide que se le siga manteniendo informado sobre el resultado final de las actuaciones judiciales u otros procedimientos pertinentes y de todas las medidas de reparación adoptadas.
1273. Además, el Comité pide que se le informe si, entretanto, se ha concluido el convenio colectivo entre el sindicato y la dirección y, de no ser así, espera que el Gobierno tome medidas para promover la negociación colectiva entre las partes, a fin de que, con arreglo a la decisión del Tribunal Supremo, se concluya en un futuro próximo un convenio colectivo mediante la negociación, o de ser necesario, con la asistencia de conciliación voluntaria, mediación o arbitraje.
1274. Por último, como se indica en sus anteriores conclusiones, habida cuenta de que desde 2003 la empresa ha despedido repetidamente a los dirigentes sindicales que estaban preparando una huelga o se disponían a tomar posesión de su cargo, el Comité no puede sino expresar su profunda preocupación por las nuevas alegaciones de acoso por la empresa contra el grupo de representantes sindicales recientemente elegidos, con inclusión del ofrecimiento de planes especiales para desafiliarse del sindicato o para renunciar a su puesto de trabajo, que ya ha provocado tres renuncias. El Comité recuerda que, en relación con las alegaciones de recurso a prácticas antisindicales en forma de sobornos ofrecidos a los miembros del sindicato para inducirlos a su desafiliación o la propuesta a los trabajadores de declaraciones de renuncia para su firma, el Comité siempre ha considerado esos actos contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98, en el que se establece 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 su agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 858]. El Comité urge al

Gobierno a que vele por que en la investigación efectuada por el TTCEC se examinen estas nuevas alegaciones con carácter prioritario. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad a este respecto.

Temic Automotive Philippines

- 1275.** El Comité toma nota de la indicación de la organización querellante de que tanto el caso del Sr. Endrico Duomolong, el empleado que se negó a aceptar el plan de jubilación voluntaria y fue en consecuencia despedido, como el caso de la contratación ilegal de tareas del departamento de almacén e instalaciones en violación de las disposiciones del acuerdo colectivo, se encuentran actualmente pendientes de decisión en el Tribunal de Apelación.
- 1276.** El Comité toma nota con interés de que, según la respuesta del Gobierno y de conformidad con la recomendación del Comité, el órgano de control del TIPC recomendó mediante la resolución núm. 12, serie de 2012, de 15 de febrero de 2012, el establecimiento de un equipo tripartito imparcial integrado por miembros del órgano de control tripartito regional — región de la capital nacional, con el mandato de efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta y de que, en consecuencia, el 28 de febrero de 2012 por la orden administrativa núm. 80, serie de 2012, fue establecido el equipo tripartito para Temic Automotive Philippines. El Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada relativa a la realización y los resultados de esta investigación. En caso de que se compruebe, en el curso de la investigación, que los 28 despidos fueron de naturaleza antisindical y tenían por objeto la eliminación de la representación sindical de los departamentos afectados, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar el reintegro de los afiliados y los representantes sindicales en sus puestos de trabajo sin pérdida de salarios, y que le mantenga informado de cualquier novedad a este respecto.
- 1277.** Reiterando las conclusiones que formuló al examinar este caso en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 1380 a 1383], el Comité recuerda que siempre ha pedido en los casos en que se apliquen nuevos programas de reducción de personal, que se lleven a cabo negociaciones entre la empresa correspondiente y las organizaciones sindicales y que, cuando se lleven a cabo programas de jubilación voluntaria, deberían consultarse las organizaciones sindicales del sector [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1082 y 1083]. El Comité desea además recordar en general que el despido de trabajadores por motivos de afiliación a una organización o de actividad sindical vulnera los principios de la libertad sindical, y que la subcontratación si se realiza con fines antisindicales acompañada de despidos de dirigentes sindicales constituye una violación del principio de que nadie debe verse perjudicado en su empleo en razón de la afiliación o de actividades sindicales. Por consiguiente, el Comité hace hincapié en que no se deberían autorizar los actos de discriminación antisindical con el pretexto de despidos por razones económicas, y en que la reestructuración de una empresa no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicados y de sus organizaciones [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 789, 790, 795 y 797]. Recordando asimismo que las normas básicas existentes en la legislación nacional que prohíben los actos de discriminación antisindical son insuficientes si no van acompañadas de procedimientos que garanticen una protección eficaz contra tales actos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 818], el Comité expresa la firme esperanza de que estos principios se tendrán en cuenta en la práctica, de manera a asegurar que en todos los procedimientos judiciales pendientes los órganos competentes estudiarán efectivamente en su examen las alegaciones presentadas por la organización querellante, según las cuales el plan de subcontratación tenía en realidad por objeto eliminar cualquier forma de sindicación de los departamentos afectados (por ejemplo, los intentos previos de la empresa de excluir a esos departamentos de la unidad de negociación, las

dudas relativas a los supuestos motivos de ahorro de costos para la subcontratación de las actividades de ambos departamentos, el carácter obligatorio de la supuesta indemnización voluntaria, la prohibición contractual de que los trabajadores del proveedor de servicios se afilien a un sindicato y su exclusión del ámbito del convenio colectivo). El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de los procedimientos judiciales pendientes.

Recomendaciones del Comité

1278. En vista de sus conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:

a) respecto de Cirtek Electronics Corporation, el Comité:

- i) espera que el TTCEC examine sin demora los alegatos iniciales de la organización querellante relativas a los despidos de tres grupos de representantes sindicales, y pide nuevamente al Gobierno que proporcione información detallada relativa a los resultados de la investigación realizada;**
- ii) pide que, en caso de que se compruebe en el curso de la investigación que los representantes sindicales mencionados fueron despedidos en razón del ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Gobierno tome las medidas necesarias para asegurar su reintegro en los puestos de trabajo sin pérdidas de salarios y que le mantenga informado de cualquier novedad a este respecto;**
- iii) pide que se le siga manteniendo informado del resultado de las actuaciones judiciales u otros procedimientos pertinentes, y de todas las medidas de reparación que se adopten;**
- iv) pide que se le informe si, entretanto, se ha concluido el convenio colectivo entre el sindicato y la dirección y, de no ser así, espera que el Gobierno tomará medidas para promover la negociación colectiva entre las partes a fin de que, de conformidad con la decisión del Tribunal Supremo, se concluya un convenio colectivo en un futuro próximo ya sea mediante negociación o, de ser necesario, con la asistencia de conciliación voluntaria, mediación o arbitraje, y**
- v) urge al Gobierno a que vele por que en la investigación mencionada se examinen las nuevas alegaciones de injerencia y acoso antisindicales con carácter prioritario, y pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad a este respecto, y**

b) respecto de Temic Automotive Philippines, el Comité:

- i) tomando nota con interés del establecimiento de un equipo tripartito imparcial integrado por miembros del órgano de control tripartito regional — región de la capital nacional, con el mandato de efectuar una verificación de las reclamaciones de las partes a nivel de la planta, pide al Gobierno que proporcione información detallada relativa a la realización y los resultados de esa investigación;**

- ii) *pide que, en caso de que se compruebe, en el curso de la investigación, que los 28 despidos fueron de naturaleza antisindical y tenían por objeto la eliminación de la representación sindical de los departamentos afectados, el Gobierno tome las medidas necesarias para asegurar el reintegro de los afiliados y representantes sindicales correspondientes sin pérdidas de salario, y que le mantenga informado de cualquier novedad a este respecto, y*
- iii) *expresa la firme esperanza de que los principios enunciados en sus conclusiones se tendrán en cuenta en la práctica, de manera de asegurar que, en los procedimientos judiciales todavía en curso, los órganos competentes estudien de forma efectiva en su examen las alegaciones presentadas por la organización querellante, según las cuales el plan de subcontratación tenía en realidad por objeto eliminar cualquier forma de sindicación en los departamentos afectados, y pide que se le mantenga informado de los resultados de los procedimientos judiciales pendientes.*

CASO NÚM. 2713

INFORME PROVISIONAL

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

Alegatos: la organización querellante alega diversos actos de acoso contra el secretario general del sindicato y la interrupción del congreso nacional del sindicato por las fuerzas policiales

- 1279.** 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, aprobado por el Consejo de Administración en su 312.ª reunión (2011), párrafos 1413 a 1425].
- 1280.** En su reunión de mayo-junio de 2012 [véase 364.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que, de conformidad con la norma de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.
- 1281.** 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

1282. 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 362.º informe, párrafo 1425]:

- a) el Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2009, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante tres llamamientos urgentes, a presentar sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen anterior del caso [véanse 362.º, 360.º, 359.º y 356.º informes, párrafo 5]. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al Presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y expresa la esperanza de que el Gobierno se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT;
- b) al recordar el principio de inviolabilidad de los locales y bienes sindicales y habida cuenta de la falta total de respuesta por parte del Gobierno, el Comité le pide que envíe sus observaciones respecto de los alegatos relativos a la irrupción de las fuerzas policiales en los locales del SYNECAT y que indique si la acción de las fuerzas policiales obedeció a un mandato de una autoridad judicial;
- c) el Comité urge al Gobierno a que sin demora lleve a cabo una investigación sobre los alegatos de suspensión del secretario general del SYNECAT de sus funciones docentes a raíz de una huelga y de retención de su salario por un período de 36 meses, y a que comunique el resultado de dicha investigación y, si se comprueba que el dirigente sindical fue suspendido de sus funciones por participar en actividades sindicales legítimas, a que garantice el pago de los salarios adeudados, y
- d) el Comité pide al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones sobre los alegatos de acoso contra el secretario general del SYNECAT y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación y el curso dado al caso presentado ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con el cual el secretario general recibió una citación de comparecencia.

B. Conclusiones del Comité

1283. *El Comité no puede sino lamentar profundamente una vez más que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2009, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante cuatro llamamientos urgentes, a presentar sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen anterior del caso [véanse 362.º, 360.º, 359.º y 356.º informes, párrafo 5].*

1284. *En consecuencia 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 (1971)], el Comité se ve en la obligación de presentar un nuevo informe sobre el fondo del caso sin disponer de las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

1285. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité está convencido de que si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con*

vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre los alegatos formulados contra ellos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].

- 1286.** *El Comité lamenta profundamente comprobar una vez más que el Gobierno sigue sin proporcionar información alguna sobre las cinco quejas consecutivas presentadas desde 2009, que ya se han examinado en ausencia de respuesta por su parte y que se refieren a violaciones graves de la libertad sindical. El Comité lamenta 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 urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso.*
- 1287.** *El Comité se ve obligado a reiterar sus recomendaciones anteriores y espera firmemente que el Gobierno le proporcione información sin demora, habida cuenta del carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*
- 1288.** *El Comité pide al Gobierno que acepte una misión de alto nivel para tratar el conjunto de las quejas presentadas contra el Gobierno de la República Democrática del Congo pendientes ante el Comité.*

Recomendaciones del Comité

- 1289.** *En vista de las conclusiones provisionales que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité no puede sino lamentar profundamente una vez más que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2009, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante cuatro llamamientos urgentes, a que presentara sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen anterior del caso [véanse 362.º, 360.º, 359.º y 356.º informes, párrafo 5]. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al Presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso;*
 - b) al recordar el principio de inviolabilidad de los locales y bienes sindicales y habida cuenta de la falta total de respuesta por parte del Gobierno, el Comité le pide una vez más que envíe sus observaciones respecto de los alegatos relativos a la irrupción de las fuerzas policiales en los locales del SYNECAT y que indique si la acción de las fuerzas policiales obedeció a un mandato de una autoridad judicial;*
 - c) el Comité urge al Gobierno a que sin demora lleve a cabo una investigación sobre los alegatos de suspensión del secretario general del SYNECAT de sus funciones docentes a raíz de una huelga y de retención de su salario por un período de 36 meses, y a que comunique el resultado de dicha investigación y, si se comprueba que el dirigente sindical fue suspendido de sus funciones por participar en actividades sindicales legítimas, a que garantice el pago de los salarios adeudados;*
 - d) el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones sobre los alegatos de actos de acoso contra el secretario*

general del SYNECAT y que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación y el curso dado al caso presentado ante el Tribunal Superior de Gombe en relación con el cual el secretario general recibió una citación de comparecencia, y

- e) el Comité pide al Gobierno que acepte una misión de alto nivel para tratar el conjunto de las quejas presentadas contra el Gobierno de la República Democrática del Congo que se encuentran pendientes ante el Comité.*

CASO NÚM. 2797

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo
presentada por
las organizaciones siguientes:**

- la Confederación Sindical del Congo (CSC)
- la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)
- la Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC)
- la Confederación Democrática de Trabajadores (CDT)
- SOLIDARITÉ
- la Conciencia de Trabajadores y Campesinos (CTP)
- la Solidaridad Obrera y Campesina (SOPA)
- ACTIONS
- la Alianza de Trabajadores del Congo (ATC)
- la Nueva Dinámica Sindical (NDS) reemplazada por
la Confederación General de Sindicatos Autónomos (CGSA)
- la Federación General de Trabajadores Kongo (FGTK) y
- la Fuerza Sindical del Congo (FOSYCO)

***Alegatos: las organizaciones querellantes
denuncian el despido masivo de dirigentes
sindicales, directivos y agentes de los servicios
reguladores financieros a raíz de una huelga***

- 1290.** 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, aprobado por el Consejo de Administración en su 312.ª reunión (2011), párrafos 1438 a 1457].
- 1291.** En su reunión de mayo-junio de 2012 [véase 364.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que, de conformidad con la norma de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podría presentar un informe sobre el fondo del caso en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. A la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.
- 1292.** 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

1293. En su examen anterior del caso, en noviembre 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 362.º informe, párrafo 1425]:

- a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de las organizaciones querellantes, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. Habida cuenta de que se trata, además, del quinto caso consecutivo en el que el Gobierno no ha presentado información alguna en respuesta a los alegatos formulados, el Comité exhorta al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso. El Comité invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT, y
- b) el Comité observa con profunda preocupación que la presente queja se refiere al despido de un gran número de funcionarios, incluidos varios sindicalistas y dirigentes sindicales, y pide al Gobierno que le remita sin demora sus observaciones respecto de los alegatos de las organizaciones querellantes. En caso de que se constatare que los funcionarios fueron despedidos por motivo de su participación en una huelga lícita y pacífica, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para su reintegro, con el pago de los salarios caídos. De no ser así, el Comité pide al Gobierno que le remita toda información relativa a los argumentos en los que se basó la decisión de destitución adoptada respecto de cada uno de los agentes concernidos por el decreto núm. 10/001, otorgado por el Presidente de la República, y la orden núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009, dictada por el Ministro de la Administración Pública. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las conclusiones eventuales de la comisión de revisión que conoció el recurso contra el decreto *supra*, así como de toda medida adoptada en consecuencia.

B. Conclusiones del Comité

1294. *El Comité no puede sino lamentar profundamente una vez más que, pese al tiempo transcurrido desde que se presentó la queja en abril de 2010, el Gobierno siga sin responder a los alegatos de la organización querellante a pesar de que se le ha invitado en varias ocasiones, incluso mediante dos llamamientos urgentes, a presentar sus observaciones sobre los hechos alegados y en respuesta a las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen anterior del caso [véase 362.º y 360.º informes, párrafo. 5].*

1295. *En consecuencia 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 (1971)], el Comité se ve en la obligación de presentar un nuevo informe sobre el fondo del caso sin disponer de las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

1296. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité está convencido de que si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, estos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre los alegatos formulados contra ellos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

- 1297.** *El Comité lamenta profundamente comprobar una vez más que el Gobierno sigue sin proporcionar información alguna sobre las cinco quejas consecutivas presentadas desde 2009, que ya se han examinado en ausencia de respuesta por su parte y que se refieren a violaciones graves de la libertad sindical. El Comité lamenta 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 urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso.*
- 1298.** *El Comité se ve obligado a reiterar sus recomendaciones anteriores y espera firmemente que el Gobierno le proporcione información sin demora, habida cuenta del carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*
- 1299.** *El Comité pide al Gobierno que acepte una misión de alto nivel para tratar el conjunto de las quejas presentadas contra el Gobierno de la República Democrática del Congo que se encuentran pendientes ante el Comité.*

Recomendaciones del Comité

- 1300.** *En vista de las conclusiones provisionales que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité lamenta que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de las organizaciones querellantes, pese a que en reiteradas ocasiones se le ha invitado, incluso mediante dos llamamientos urgentes, a que presentara sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité lamenta profundamente comprobar una vez más que el Gobierno sigue sin proporcionar información alguna sobre las cinco quejas consecutivas presentadas desde 2009, que ya se han examinado en ausencia de respuesta por su parte y que se refieren a violaciones graves de la libertad sindical. El Comité lamenta tomar nota 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 urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en relación con este caso;*
 - b) el Comité observa con profunda preocupación que la presente queja se refiere al despido de un gran número de funcionarios, incluidos varios sindicalistas y dirigentes sindicales, y pide una vez más al Gobierno que le remita sin demora sus observaciones respecto de los alegatos de las organizaciones querellantes. En caso de que se constatará que los funcionarios fueron despedidos por motivo de su participación en una huelga legítima y pacífica, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para su reintegro, con el pago de los salarios caídos. De no ser así, el Comité pide al Gobierno que le remita toda información relativa a los argumentos en los que se basó la decisión de destitución adoptada respecto de cada uno de los agentes concernidos por el decreto núm. 10/001, otorgado por el Presidente de la República, y la orden núm. CAB.MI/FP/MBB/TAS/SDB/185/2009, dictada por el Ministro de la Administración Pública. Además, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las conclusiones eventuales de la comisión de revisión que conoció el recurso contra el decreto antes mencionado, así como de toda medida adoptada en consecuencia, y*

- c) *el Comité pide al Gobierno que acepte una misión de alto nivel para tratar el conjunto de las quejas presentadas contra el Gobierno de la República Democrática del Congo que se encuentran pendientes ante el Comité.*

CASO NÚM. 2758

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

**Queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia
presentada por**

- **la Confederación del Trabajo de Toda Rusia (VKT) y**
- **la Confederación Rusa del Trabajo (KTR)**

con el apoyo de

- **la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR)**
- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**
- **la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**
- **la Federación Internacional de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y**
- **la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan numerosas violaciones de los derechos sindicales, incluidos ataques físicos a dirigentes sindicales, violaciones de la libertad de opinión y de expresión, injerencia del Gobierno en los asuntos sindicales, negativa de las autoridades estatales a registrar sindicatos, actos de discriminación antisindical e inexistencia de mecanismos eficaces para garantizar la protección contra dichos actos, negativa a proporcionar oficinas a los representantes de los trabajadores, violación del derecho a negociar colectivamente y negativa por parte del Estado a investigar dichas violaciones

1301. La queja figura en una comunicación de la Confederación del Trabajo de Toda Rusia (VKT) y de la Confederación Rusa del Trabajo (KTR) de fecha 20 de enero de 2010. Desde que se interpuso la queja, las organizaciones querellantes se han unido en la KTR. La KTR presentó nuevos alegatos e información adicional en comunicaciones de fecha 18 de octubre de 2010 y 9 de diciembre de 2011.

1302. En comunicaciones de fecha 2, 4, 10, 15 y 22 de febrero de 2010 respectivamente, la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Federación Internacional de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), la Federación de Sindicatos

Independientes de Rusia (FNPR) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) se unieron a la queja.

- 1303.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fecha 24 de septiembre de 2010, 1.º de marzo, 12 y 23 de mayo, 1.º de agosto de 2011 y 3 de febrero de 2012.
- 1304.** La Federación de Rusia 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

- 1305.** En sus comunicaciones de fecha 20 de enero y 18 de octubre de 2010, la KTR presentó una queja contra el Gobierno de la Federación de Rusia describiendo en detalle numerosos alegatos de violaciones de la libertad de asociación en el país⁵.

Ataques físicos, acoso e intimidación contra dirigentes sindicales

- 1306.** La organización querellante describe en detalle ataques físicos sufridos por dirigentes sindicales y alega, a este respecto, la incapacidad de las autoridades para investigar adecuadamente sus casos. En primer lugar, la KTR alega que, en noviembre de 2008, el Sr. Alexey Etmanov, Presidente de la organización sindical de base de la Ford Motor Company, fue atacado y golpeado en dos ocasiones. Respecto del primer incidente, que se produjo el 7 de noviembre, el Sr. Etmanov presentó una queja oficial a la Oficina local del Fiscal. En un principio, la Oficina del Fiscal se negó a abrir una causa criminal. Alrededor de un mes más tarde, esta decisión fue invalidada por el Fiscal Adjunto de la región de Leningrado, que pidió que se siguiera investigando. La organización querellante alega asimismo que el 21 de noviembre de 2008, cuando entraba en el edificio de su apartamento, el Sr. Etmanov fue atacado por un hombre que le lanzó una barra de hierro. El Sr. Etmanov llamó a un inspector de la policía local, que arrestó al atacante y lo acompañó a la comisaría de policía. Sin embargo, el atacante fue puesto en libertad, se presentó a un interrogatorio acompañado de un abogado, y luego ya no se supo nada más de él. Posteriormente, se informó al Sr. Etmanov que la policía no sabía dónde se encontraba el sospechoso. Si bien el Sr. Etmanov interpuso una queja ante las autoridades, al igual que ocurrió en el primer caso, el resultado de la investigación sigue sin conocerse.
- 1307.** En segundo lugar, la organización querellante alega que en diciembre de 2008 el Sr. Evgeniy Ivanov, Presidente del Sindicato Interregional de Trabajadores de la Industria del Automóvil (MPRA) recibió varias llamadas de un hombre que decía saber a qué guardería iban sus hijos, recomendándole que cesara sus actividades sindicales. El Sr. Ivanov grabó las llamadas y presentó denuncias en la comisaría de policía, solicitando que se abriese una causa criminal. Sin embargo, la policía no encontró ninguna prueba de delito en las grabaciones y se negó a abrir una causa criminal. El 8 de febrero de 2009, dos personas sin identificar atacaron al Sr. Ivanov delante de su casa, golpeándole varias veces en la cara. El Sr. Ivanov recibió tratamiento por contusión y por nariz rota. Presentó una denuncia en la comisaría de policía y el 10 de febrero de 2009 se abrió una causa criminal. Poco tiempo después del ataque, el Sr. Ivanov fue convocado a una reunión con

⁵ Varios alegatos específicos no están incluidos en la descripción. Estos alegatos se refieren a cuestiones que ya no proceden por razón del tiempo transcurrido desde que se interpuso la queja, como indicó la organización querellante durante una misión de la OIT a Moscú en octubre de 2011. El informe de la misión figura en el anexo a este caso.

funcionarios de la Oficina de San Petersburgo para la Lucha contra el Extremismo (Centro «E») del Ministerio del Interior. Los funcionarios intentaron convencer al Sr. Ivanov a que cooperase con ellos, pidiéndole que actuase como informador de las actividades de los sindicatos de la empresa y de San Petersburgo. Al considerar que los funcionarios estaban implicados en el ataque, el Sr. Ivanov se dirigió al departamento de policía del Distrito de Kolpino y solicitó que se transfiriese la investigación criminal a la Oficina del Fiscal. Esta petición fue denegada. El Tribunal del Distrito de Kolpino también rechazó examinar el caso al considerar que todas las disputas relacionadas con la jurisdicción en materia de investigación competen a la Oficina del Fiscal y no al Tribunal. Asimismo se denegó la petición de investigación relacionada con la posible implicación de los funcionarios del Centro «E» en el ataque del 8 de febrero. Ulteriormente se suspendió la causa criminal por la imposibilidad de identificar a las personas responsables.

- 1308.** El tercer caso se refiere a los ataques al Sr. Sergey Bryzgalov y al Sr. Alexey Gramm, activistas sindicales del sindicato de base de la empresa TagAZ en Taganrog. Ambos sindicalistas fueron golpeados por personas desconocidas el 24 de junio de 2008. El día anterior al ataque, el Sr. Gramm participó en una línea de piquetes organizada por el sindicato a la entrada de la empresa para pedir a la dirección que cumpliera la legislación laboral, proporcionase recibos de salario y reconociese el sindicato. Tras los ataques, el Sr. Bryzgalov y el Sr. Gramm presentaron sendas denuncias a la policía, señalando las conexiones entre los ataques y las actividades sindicales. No obstante, según el Sr. Bryzgalov, la policía no dio curso a las denuncias y cerró el caso el 26 de julio de 2008. El 24 de julio de 2008, cuando volvía a casa del trabajo, el Sr. Bryzgalov fue atacado y golpeado de nuevo por una persona no identificada.

Violación de la libertad de opinión y de expresión

- 1309.** La organización querellante alega que, mediante su decisión de 28 de agosto de 2008, el Tribunal de Tver del Distrito de Zavolksky declaró que los folletos, periódicos y materiales sindicales preparados y distribuidos por los activistas sindicales del MPRA en la empresa «Tsentrsvarmash» en Tver eran material extremista. La organización querellante indica que, tras esta decisión, en otoño de 2009 la Lista Federal de Documentos Extremistas, que compila periódicamente el Ministerio de Justicia, se actualizó para incluir lo siguiente:

- Folletos con un encabezamiento que incluye una caricatura que muestre un indicador económico en declive y la consigna «¡Que los que han causado la crisis paguen por ello!».
- Folleto con un encabezamiento que incluye el logotipo del MPRA y la consigna «Luchemos contra el empleo precario».
- Folleto con un encabezamiento que dice «¡Que los que han causado la crisis paguen por ello!» y un pie de página que incluye «SotsSopr», logotipo y nombre completo de la organización, «Socialist Resistance (Section of the Committee for Workers International in the CIS)» junto con el sitio web, dirección de correo electrónico y número de teléfono móvil en Tver.
- Folleto con un encabezamiento que incluye el logo de «MPRA Trade Union Tsentrsvarmash», el mensaje «¡Camaradas trabajadores!» y un informe titulado «Ha nacido un nuevo sindicato».
- Folleto con el logotipo del MPRA y la consigna «¡Queremos la paga que nos corresponde por trabajar en el turno de noche!».
- Folleto con un encabezamiento que incluye una caricatura que muestra, en la parte superior de la página, al «Culpable de la crisis» con un sombrero de copa que lleva impreso el signo del dólar y sobre cuya cabeza se ve una curva de recesión de algún indicador y la consigna «No debemos pagar por Su crisis».

La organización querellante señala que, de conformidad con el apartado 13 de la Ley de Prevención de las Actividades Extremistas de 27 de junio de 2002, en su versión enmendada el 29 de abril de 2008, está prohibido difundir, producir o poseer material extremista.

- 1310.** La KTR explica que la decisión del tribunal se basó en el siguiente razonamiento: «A partir de un análisis lingüístico del material impreso, realizado el 12 de marzo de 2009 por un especialista de la facultad de filología de la Universidad estatal de Tver, se llegó a la conclusión de que el folleto contenía indicaciones de actividad extremista, destinada a provocar altercados y hostilidades sociales, así como a proclamar la exclusividad y superioridad o inferioridad de las personas basándose en el grupo social al que pertenecen». Sin embargo, la decisión no apunta a ningún extracto en particular para demostrar en qué modo se supone que los materiales son extremistas.
- 1311.** Según la KTR, el caso fue oído en la presentación por el Fiscal Adjunto del Distrito de Zavoljsky en la región de Tver. La dirección de la empresa «Tsentsrovarmash» y los funcionarios del Ministerio de Justicia de la región de Tver fueron convocados para comparecer como terceras partes en el procedimiento. Ni el MPRA, ni su sindicato de base de la empresa «Tsentsrovarmash» fueron invitados a asistir, ni recibieron aviso alguno sobre la vista del caso o sobre la decisión tomada por el tribunal.
- 1312.** El 4 de febrero de 2010, el MPRA presentó, ante el Tribunal Provincial de Tver, un recurso tutelar contra la decisión del Tribunal del Distrito de Zavoljsky. Sin embargo, el 8 de febrero de 2010, el Presidente del Tribunal Provincial decidió, sin celebrar una audiencia sobre el fondo del caso, suspender el recurso del MPRA por los siguientes motivos: «De conformidad con el apartado 376.2 del Código de Procedimiento Civil, las decisiones judiciales pueden recurrirse ante un tribunal de jurisdicción tutelar en el plazo de seis meses, siempre y cuando los querellantes hayan agotado otros métodos de apelación de la decisión judicial de que se trate. La decisión del Tribunal del Distrito, de fecha 28 de agosto de 2009, no ha sido recurrida en casación». El juez consideró asimismo que un recurso tutelar debía suspenderse sin tenerse en cuenta el fondo del caso si los documentos de apelación no incluían copias de la decisión judicial objeto del recurso debidamente compulsadas por el tribunal. El recurso tutelar presentado por el MPRA no cumplía este requisito. A este respecto, la KTR explica que el MPRA y su sindicato de base en la empresa «Tsentsrovarmash» no pudieron obtener copias compulsadas de la decisión del Tribunal del Distrito de Zavoljsky debido a que dicho tribunal se negó categóricamente a facilitar copias del mismo a toda persona que no fuera parte en el caso. Sólo fue posible obtener el texto de la decisión a través de un miembro del Parlamento, una vez transcurridos varios meses.
- 1313.** El 18 de marzo de 2010, el MPRA presentó un recurso ante el Tribunal del Distrito de Tver en Moscú contra la acción judicial emprendida por el Ministerio de Justicia para incluir el material informativo del sindicato de base de la empresa «Tsentsrovarmash» en el Registro Federal de Documentos Extremistas. El 10 de junio de 2010 el tribunal rechazó la demanda del MPRA. En su resolución, el tribunal afirmó que, de conformidad con la Ley de Prevención del Extremismo, la presencia de signos de extremismo en cualquier material la establece el tribunal sobre la base de una declaración del fiscal, o a través de los autos procesales relacionados en un caso administrativo, civil o penal. Una vez que haya entrado en vigor la resolución, se hace llegar una copia al Ministerio de Justicia. El incumplimiento de una resolución judicial constituye delito, por lo que los funcionarios del Ministerio deben ejecutarla incluso en aquellos casos en que se sabe que no son legales. El MPRA presentó un recurso de casación ante el Tribunal Municipal de Moscú, no habiendo sido citado aún para comparecer.

- 1314.** La KTR informa que, el 26 de febrero de 2010, el MPRA envió una instancia al Tribunal Europeo de Derechos Humanos denunciando la violación de la libertad de expresión (artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos) y del derecho a un proceso equitativo (artículo 6.1 del Convenio).

Negativas a registrar sindicatos y las enmiendas a los estatutos de los sindicatos

- 1315.** A modo de antecedentes, la KTR explica que en virtud del apartado 8, 1) de la Ley de Sindicatos, los sindicatos, sus asociaciones y las organizaciones sindicales de base se registran como entidades jurídicas a partir de su notificación. Según el apartado 8, 3) de dicha ley, las autoridades encargadas del registro no tienen derecho alguno a ejercer control sobre las actividades de los sindicatos o a denegar el registro oficial de los mismos. Los órganos encargados del registro pueden, no obstante, denegar el registro basándose en el apartado 23, 1), 2) de la Ley de Asociaciones Públicas, de conformidad con el cual, el registro estatal puede denegarse en aquellos casos en que los documentos necesarios no se presentan o lo hacen sin cumplir los requisitos. De conformidad con el apartado 8, 2) de la Ley de Sindicatos, éstos pueden presentar un recurso ante un tribunal si se les deniega o se incumple el registro estatal.
- 1316.** No obstante, la organización querellante alega que, en la práctica, los organismos encargados de aplicar las leyes ejercen un control amplio sobre el registro de sindicatos y sobre el contenido de los estatutos de éstos. Según la KTR, existen numerosos casos en los que se ha denegado el registro o se han devuelto documentos a los sindicatos con comentarios relacionados con el contenido de sus estatutos. Se ejerce un riguroso control sobre la exactitud de los nombres de los sindicatos cuando hacen referencia a las áreas geográficas en las que actúan. Según la organización querellante, el apartado 3 de la Ley de Sindicatos (titulado «Condiciones básicas»), incluye únicamente definiciones de términos utilizados en dicha ley, pero a menudo se interpreta como una lista completa de tipos legítimos de sindicatos. Por ejemplo, los órganos encargados del registro interpretan el requisito legal de proporcionar una referencia del área geográfica en la que actúa un sindicato como requisito para que los sindicatos interregionales y las asociaciones sindicales proporcionen una lista completa de las regiones específicas en las que sus afiliados actúan en el momento en que presentan los documentos para su registro. Con arreglo a estas condiciones, para poder aceptar afiliados de otras regiones, los sindicatos deben enmendar sus estatutos y registrar las enmiendas a través de un procedimiento que los organismos encargados de aplicar las leyes complican al máximo.
- 1317.** Por ejemplo, la KTR señala que, en agosto de 2006, el MPRA solicitó el registro estatal en San Petersburgo. En noviembre de 2006, las autoridades denegaron el registro por los siguientes motivos: i) en los documentos presentados no quedaba claro si la organización era una asociación pública o un sindicato; ii) en el Registro Estatal Unificado de Derechos Inmobiliarios el sindicato no figuraba en la dirección indicada como su sede social; iii) el área geográfica donde actuaba el sindicato no estaba especificada y los estatutos incluían una lista abierta de regiones en las que el sindicato podía actuar para poder ampliar su alcance geográfico, y iv) los estatutos del sindicato disponían que éste tenía derecho a ejercer otro tipo de actividades que no estaban prohibidas por la ley. Los estatutos también disponían que el establecimiento de toda nueva organización sindical de base debía ser notificado al MPRA, aunque según las autoridades, una organización sindical de base era una unidad estructural de una asociación de sindicatos y no podía constituirse sin el conocimiento previo de las autoridades competentes en materia de registro. Como al MPRA le interesaba obtener lo antes posible los derechos de entidad jurídica, procedió a modificar sus estatutos. Un año más tarde, las enmiendas a los estatutos empezaron a interferir en el funcionamiento del sindicato y se tuvieron que enmendar y volver a registrar, ya que los estatutos originales limitaban el área en que podía actuar al referirse a

regiones específicas en las que el sindicato podía llevar a cabo sus actividades. El 28 de julio de 2008, el MPRA solicitó el registro de las enmiendas a sus documentos constitutivos a fin de ampliar la lista de regiones en las que podía actuar. El 28 de agosto de 2008, el Ministerio de Justicia denegó el registro por los motivos que figuran a continuación: i) en lugar de tres copias de los estatutos revisados, el sindicato entregó únicamente las enmiendas, sin proporcionar los estatutos originales, y ii) en lugar de documentos originales, el sindicato sólo presentó copias de las actas y de la orden de pago. El MPRA siguió las instrucciones del Ministerio, hizo todas las correcciones necesarias a los documentos y los envió al Ministerio de Justicia el 14 de noviembre de 2008. El 1.º de febrero de 2009, siete meses después, el MPRA fue registrado.

- 1318.** La organización querellante señala asimismo que el Sindicato Ruso de Maquinistas (RPLBJ) se constituyó el 27 de enero de 1992 para operar en las líneas ferroviarias rusas y sus ramales. El 31 de diciembre de 1999, el Ministerio de Justicia registró enmiendas al estatuto del RPLBJ modificando su ámbito de aplicación a toda Rusia. En 2003, el RPLBJ pasó por un proceso de nuevo registro, durante el cual se presentaron documentos al Ministerio de Justicia que confirmaban que su estatus abarcaba toda Rusia. El 14 de junio de 2005 se emitió un certificado que confirmaba dicho estatus. En 2007, el Presidente de la empresa solicitó al Fiscal General que auditase las actividades del RPLBJ. La auditoría se asignó a la Oficina del Fiscal del transporte interregional de Moscú. El 1.º de febrero de 2008 dicha oficina interpuso una demanda ante el Tribunal del Distrito de Lyublino de Moscú solicitando al RPLBJ que enmendase su documento constitutivo para suprimir toda referencia al alcance nacional de su actividad. El 26 de noviembre de 2008, el Tribunal del Distrito de Lyublino satisfizo la solicitud de la Oficina del Fiscal del Transporte sentenciando que el RPLBJ debía enmendar y volver a registrar sus estatutos. El 30 de abril de 2009, el agente de la autoridad judicial inició el procedimiento de ejecución a pesar de que el RPLBJ había señalado repetidamente que para poder enmendar sus estatutos necesitaba convocar un congreso extraordinario, en el que se podría llegar a una resolución pertinente. Para ello necesitaba más tiempo. Sin embargo, se emitieron las siguientes órdenes contra el RPLBJ y el Sr. Evgeny Kulikov, su Presidente, por incumplimiento de una orden: i) el 26 de mayo de 2009, el agente judicial emitió una orden judicial para la recuperación de una tasa de ejecución de 5 000 rublos; ii) el 27 de mayo de 2009, se advirtió al Sr. Kulikov de la posible responsabilidad penal en caso de incumplimiento de una orden judicial; iii) el 15 de junio de 2009, el agente judicial reclamó que se cumpliera la resolución judicial; iv) el 30 de junio de 2009, el agente judicial emitió una resolución por la que penalizaba al RPLBJ a pagar 30 000 rublos; v) el 13 de julio de 2009, el agente judicial emitió una advertencia de posible responsabilidad penal por incumplimiento de la orden judicial; vi) el 20 de julio de 2009, el agente judicial emitió y envió al banco una orden para cargar la tasa de ejecución de 30 000 rublos a la cuenta bancaria del RPLBJ, y vii) el 11 de septiembre de 2009, el agente judicial emitió otra advertencia sobre posible responsabilidad penal por incumplimiento de la orden judicial. El 9 y 10 de septiembre de 2009, se celebró una asamblea extraordinaria del RPLBJ y se tomó la decisión de enmendar los estatutos cambiando el nombre del sindicato por el de Sindicato Federal de Trabajadores del Ferrocarril (FPJ), suprimiendo así la referencia a sindicato de alcance nacional. El 29 de septiembre de 2009 se presentaron todos los documentos necesarios al Ministerio de Justicia para el registro. Sin embargo, el 22 de octubre de 2009, el Ministerio de Justicia rechazó registrar las enmiendas. Además, el 19 de noviembre de 2009, se interpuso una denuncia penal contra el Sr. Kulikov por no haber actuado de conformidad con el veredicto del tribunal. Tras un interrogatorio que se llevó a cabo el 11 de septiembre de 2009, se decidió ampliar la investigación un mes más. La KTR señala que tras una serie de apelaciones, por decisión del Jefe del Departamento de Justicia del Servicio de Justicia del Tribunal Federal de Moscú, de fecha 11 de junio de 2010, la causa criminal contra el Sr. Kulikov fue desestimada por falta de pruebas.

- 1319.** Respecto de la multa impuesta al RPLBJ por incumplimiento de la orden judicial de enmendar los estatutos del sindicato (30 000 rublos y 5 000 rublos en concepto de costos), la KTR señala que tras una apelación, el 16 de octubre de 2009, el Jefe Adjunto del Departamento Judicial del Tribunal de Moscú consideró que las acciones del agente de la ley cuando multó al sindicato con 35 000 rublos no habían sido legítimas. El sindicato recurrió al tribunal para que le fueran devueltos los fondos que le habían sido exigidos ilegítimamente. Sin embargo, la apelación fue desestimada el 26 de agosto de 2010 por una decisión del juez de arbitraje. El tribunal estableció que las decisiones tomadas por el agente de la ley de exigir el importe de los costos e imponer una multa, así como las acciones emprendidas para aplicar dichas decisiones, no se habían recurrido de conformidad con la ley.
- 1320.** El 27 de enero de 2010, el sindicato celebró una segunda asamblea general para adoptar otras enmiendas a sus estatutos, y el 9 de febrero, en virtud de la decisión del tribunal, se enviaron los documentos pertinentes a la oficina principal del Ministerio de Justicia en Moscú. El 16 de marzo de 2010, de conformidad con las enmiendas adoptadas, se le cambió el nombre al RPLBJ, que pasó a denominarse Sindicato Interregional de Trabajadores Ferroviarios (MPJ). Sin embargo, el 27 de febrero de 2010 se retiraron 50 000 rublos de la cuenta bancaria del sindicato. El 12 de abril de 2010, el RPLBJ recurrió al Tribunal del Distrito de Lyublinsky en Moscú solicitando que declarase que la decisión tomada por el agente judicial de imponer una multa y la acción emprendida para retirar 50 000 rublos de la cuenta bancaria del sindicato no se ajustaban a la ley. El 5 de agosto de 2010, el tribunal consideró que con la sustitución de la palabra «ruso» por «federal» no se cumplía adecuadamente la orden judicial del 26 de noviembre de 2008. Según la KTR, el tribunal no tuvo en cuenta el hecho de que el sindicato había celebrado una segunda asamblea general extraordinaria el 27 de enero de 2010. Hasta la fecha, los derechos del RPLBJ (ahora MPJ) no han sido restituidos: aún no han conseguido la devolución de la multa, cuyo importe fue cargado a su cuenta bancaria.
- 1321.** La organización querellante se refiere asimismo al caso del Sindicato Federal de Controladores Aéreos (FPAD), activo desde 1991, que afilia a controladores aéreos y otros trabajadores. Alega en particular que, en 2010, las oficinas del fiscal correspondientes notificaron a una serie de sindicatos de base del FPAD que la siguiente disposición que contenían sus estatutos, al igual que los estatutos del FPAD, eran ilegales. «El comité del sindicato, *actuando de conformidad con la ley*, organiza y dirige acciones colectivas de apoyo a las demandas que han sido interpuestas, actuando de acuerdo con la ley en vigor, toma decisiones sobre si debe convocarse una huelga, decide qué órgano debe liderar la huelga y quién debe representar a los trabajadores en los procedimientos de conciliación relacionados con el personal de las líneas de aviación civil». Como las disposiciones pertinentes incluyen una referencia a que estas acciones se llevan a cabo «de conformidad con la ley», el FPAD y sus organizaciones de base no consideraron necesario enmendar sus estatutos y reglamentos relacionados con los sindicatos. Desde el punto de vista del sindicato, estas cuestiones son competencia de la legislación, que puede imponer distintos tipos de reglamentaciones según el momento. Sin embargo, los tribunales secundaron la posición adoptada por las oficinas de los fiscales, y decidieron que esta disposición era ilegal. Así pues, el 11 de mayo de 2010, el Tribunal del Distrito de Savelovsky en Moscú, actuando a instancias del Fiscal del Transporte Aéreo y Marítimo de Moscú, falló que el párrafo 7.5, apartado 8 de las Reglas del sindicato de trabajadores de la empresa estatal «Russian Air» no se ajustaba a la ley. El 3 de agosto de 2010, el Tribunal Municipal de Moscú confirmó la decisión. Existen disposiciones similares incluidas en los estatutos de la organización sindical de base de controladores aéreos de Kolpashevo, el Sindicato de Controladores Aéreos de Tomsk y el Sindicato de Mirninsky de Controladores Aéreos que también han sido declaradas ilegales por los tribunales a instancias de las oficinas de los fiscales del transporte. En todos los casos, se ordenó a los sindicatos que enmendaran sus estatutos. Por último, la KTR señala que el Tribunal del Distrito de Savelovsky en Moscú,

a instancias de la Oficina del Fiscal de Moscú encargada de velar por el cumplimiento de las leyes en el transporte aéreo y marítimo, declaró ilegal una disposición similar incluida en los estatutos del FPAD.

Injerencia de las autoridades en las actividades sindicales

- 1322.** La organización querellante alega que los sindicatos se topan con varios tipos de injerencias por parte de las autoridades. En algunos casos, distintos organismos encargados de velar por la aplicación de las leyes convocan a dirigentes sindicales para interrogarlos y que den explicaciones. En otros casos, se interponen acciones judiciales penales contra ellos. Algunas no tienen más consecuencias y, a juicio de la organización querellante, se utilizan para presionar e intimidar a los representantes sindicales.
- 1323.** En particular, la KTR se refiere al caso del Sr. Valentin Urusov, que en la actualidad está cumpliendo una pena de seis años de cárcel. Como telón de fondo, la KTR explica que la organización sindical de base «PROFSVOBODA» del Sindicato Ruso de Trabajadores del Metal SOTSPROF, que representa a los empleados de la empresa «ALROSA», se constituyó el 16 de junio de 2008. El Sr. Urusov fue uno de los responsables del establecimiento y dirección de la organización. Los trabajadores del depósito de vehículos núm. 2 de la planta procesadora de minerales de Udachny, filial de «ALROSA», habían reclamado repetidamente al empleador un aumento de los salarios, que eran injustificadamente bajos para los territorios del extremo norte del país, la mejora de las condiciones de trabajo y el derecho a negociar colectivamente, a lo que el empleador había hecho caso omiso. A mediados de agosto, conductores del depósito de vehículos núm. 2 enviaron al empleador una carta en la que se declaraban en huelga de hambre, y el 25 de agosto de 2008 iniciaron la huelga. El 28 de agosto de 2008 se celebró una reunión del sindicato en la plaza del pueblo a la que asistieron más de 200 trabajadores. Por iniciativa del comité del sindicato liderado por el Sr. Urusov, se presentaron quejas al empleador en forma de conflicto colectivo. Sin embargo, los representantes de la dirección de la empresa «ALROSA» se negaron a reunirse con los trabajadores y empezaron a recurrir a la violencia contra miembros del sindicato. La mañana del 3 de septiembre de 2008, varias personas sin uniforme atacaron al Sr. Urusov. Lo golpearon, lo esposaron, lo arrastraron hasta un coche y le introdujeron una bolsa con narcóticos en el bolsillo. Posteriormente quedó claro que se trataba de funcionarios del Departamento de Control de Estupefacientes de Mirny. Obligaron al Sr. Urusov a escribir una declaración según la cual ya tenía la bolsa con estupefacientes en el bolsillo antes de ser arrestado. Del 3 al 9 de septiembre de 2008, el Sr. Urusov permaneció detenido en la oficina de guardia del Departamento de Control de Estupefacientes en Mirny. No se le dio algo de comer hasta el 4 de septiembre, más de 24 horas después de su arresto. Seguidamente, le hicieron un análisis para detectar si había ingerido drogas, que reveló que había ingerido morfina. No se le hizo ninguna prueba mientras permaneció detenido en la celda de la oficina de guardia, y en el tribunal, el doctor que hizo el análisis declaró que la ingestión de morfina podía haberse producido hasta dos horas antes de hacerle el análisis. El 5 de septiembre de 2008, el Juez de Paz de la división núm. 18 de Mirny tomó dos decisiones en relación con el Sr. Urusov, por un lado multarle con 500 rublos por resistirse al arresto, y por otro, retenerle durante diez días de conformidad con el apartado 6.9 del Código de Delitos Administrativos por hacer uso de narcóticos sin prescripción médica.
- 1324.** Al mismo tiempo, se abrió una causa criminal y, el 13 de septiembre de 2008, el Sr. Urusov fue arrestado bajo sospecha de posesión de estupefacientes. El 26 de diciembre de 2008, el Tribunal del Distrito de Mirny, en la República de Sakha (Yakutia) sentenció al Sr. Urusov a seis años de prisión por posesión de narcóticos. A juicio del abogado del Sr. Urusov, el tribunal no examinó las pruebas que podían haber absuelto al acusado. El tribunal no había concedido ninguna importancia a la declaración del Sr. Urusov de que durante su detención le habían sometido a maltratos físicos y amenazas y que los únicos

testigos presentes en el registro fueron los miembros del personal de seguridad de la empresa «ALROSA». Según la KTR, la detención del Sr. Urusov es un caso claro de persecución por actividad sindical. Tras su condena, el 26 de diciembre de 2008, el Sr. Urusov presentó una apelación ante el Tribunal Supremo de la República de Sakha contra la decisión del Tribunal del Distrito de Mirny. El 12 de mayo de 2009, la división penal del Tribunal Supremo anuló el veredicto del Tribunal del Distrito de Mirny al considerar que existían errores graves de procedimiento en la tramitación del caso por parte del tribunal de primera instancia, y remitió el caso para que se celebrase un nuevo juicio. La medida restrictiva adoptada contra el Sr. Urusov se modificó con el compromiso por escrito del acusado de no salir de su domicilio, y fue puesto en libertad. Sin embargo, tras el nuevo juicio, el Tribunal del Distrito de Mirny no cambió sus conclusiones y, el 26 de junio de 2009, dictó una resolución similar a la anterior: el Sr. Urusov fue condenado a seis años de prisión en un centro penitenciario de régimen ordinario.

- 1325.** La KTR también alega que se intentó interponer una acción criminal contra el Sr. Dmitry Kojnev, Presidente del sindicato MPRA en la empresa «Tsentsrovarmash». En abril de 2009, un funcionario del Servicio de Seguridad Federal le llamó para decirle que quería hablar con él sobre sus actividades extremistas. El Servicio de Seguridad Federal se planteaba interponer una acción criminal en virtud del apartado 280, 1) del Código Penal sobre el fomento de actividades extremistas. La investigación versaba sobre el periódico *Tsentsrovar Worker*, determinados folletos y algunos números del periódico *Socialist and Leviy Avangard*. El Sr. Kojnev explicó que se habían impreso menos de 1 000 copias del *Tsentsrovar Worker*, que se habían pagado con cuotas sindicales, y que dicho periódico incluía materiales sobre el día a día del sindicato y que él no tenía nada que ver con otros periódicos. Además, el 30 de junio de 2009, el Sr. Vasili Molchanov, Vicepresidente de la organización sindical de base «Nashe Delo», filial del Sindicato Independiente de Mineros de Rusia, fue interrogado por funcionarios del Departamento de Lucha contra el Crimen Organizado, que no presentaron documento alguno que autorizase el interrogatorio. Durante el mismo, que versó sobre sus actividades sindicales, no se le permitió estar acompañado de un abogado.
- 1326.** La organización querellante alega asimismo que, en el contexto de las inspecciones fiscales y las auditorías sobre las fuentes de financiación de las organizaciones sindicales, los sindicatos deben proporcionar una lista de sus miembros, lo que tiene graves repercusiones. Se refiere, en particular, a una auditoría de la organización sindical de base a la que pertenece el Sindicato Ruso de Trabajadores Portuarios (RPD), filial de la KTR en el Puerto Comercial Marítimo de Novorossiysk (NMPT). La organización querellante explica que tras una disputa laboral colectiva, a la que siguió una huelga de celo, una conciliación y, por último, un acuerdo entre el sindicato y la dirección, las autoridades estatales empezaron a presionar a la organización sindical de base y a interferir en su labor. El 23 de enero de 2007, el Sr. Pereboev, Presidente del sindicato, fue llamado a la oficina de la policía del transporte de Novosossiysk para dar explicaciones en relación con los daños financieros causados a la empresa, tras la queja interpuesta por el Primer Subdirector General del NMPT, que también es diputado de la asamblea legislativa de la Región de Krasnodar. El 7 de febrero de 2007, tres oficiales de policía se personaron en la oficina del sindicato y, haciendo referencia a la investigación del diputado, exigieron que el Sr. Pereboev les entregase documentos de la organización, incluida la lista de miembros. El 5 de marzo de 2007, el departamento de policía de Novorossiysk también exigió una lista de los miembros del sindicato y los documentos que contenían información sobre el pago de las cuotas. Los documentos, incluidos los formularios individuales que autorizaban deducciones y transferencias de cuotas sindicales, se entregaron a la policía el mismo día. No obstante, el 27 de abril de 2007, el Jefe en funciones de la policía criminal de Novorossiysk ordenó una investigación de las operaciones financieras, empresariales y comerciales del RPD, el registro de las oficinas del sindicato y una auditoría de los documentos en los que figuraban las actividades financieras y empresariales. Al confiscar

la policía todos los documentos de la organización y sellar su oficina de contabilidad, prácticamente se paralizó la actividad del sindicato durante tres meses. Según la organización querellante, las conclusiones de la auditoría no estaban documentadas y sus resultados no se formularon y no se comunicaron al sindicato. Basándose en estos hechos, la KTR interpuso una demanda contra la Oficina del Fiscal General. A partir de ahí, la demanda fue enviada a la Oficina del Fiscal de la región de Krasnodar para su examen y, seguidamente, al Fiscal de Novorossiysk, aunque no se ha recibido respuesta alguna. También se presentaron demandas al Ministerio del Interior. La respuesta de las autoridades se limitó a establecer que la auditoría se había llevado a cabo previa solicitud de un diputado, sin hacer referencia alguna a una evaluación sobre la legalidad y necesidad de la misma. El 20 de julio de 2007, se iniciaron los procedimientos penales contra el Presidente del sindicato por las acusaciones de apropiación indebida de fondos que le habían sido confiados. El 23 de julio de 2007, el Sr. Pereboev fue convocado para ser interrogado en el departamento de policía de Novorossiysk. Un tiempo después se desestimó el caso. La organización querellante declara que, debido a las acciones del empleador y de las autoridades estatales, se bloquearon las operaciones habituales del sindicato. Las auditorías y las causas criminales abiertas contra el Presidente del sindicato socavaron los ánimos de la organización y evidenciaron que era peligroso unirse al mismo. Como resultado, disminuyó significativamente el número de afiliados.

1327. La organización querellante alega asimismo que, tras una huelga celebrada en noviembre de 2007 en la Ford Motor Company, la organización sindical de base del MPRA recibió, el 28 de abril de 2008, una notificación de que se iba a llevar a cabo una auditoría fiscal, así como un requerimiento para proporcionar una serie de documentos financieros y una lista de todos los miembros del sindicato al servicio de inspección de hacienda del distrito de Petrogradsky de San Petersburgo. Los documentos financieros solicitados guardaban relación con los fondos que se habían transferido a la cuenta del sindicato durante la huelga. El sindicato se negó a facilitarlos y recurrió el requerimiento del inspector de hacienda ante los tribunales. El tribunal falló que el requerimiento de presentar las listas de los miembros sindicales era ilegal.
1328. Entre septiembre y junio de 2009, un oficial de policía del Departamento de Investigación de la policía criminal de Samara obligó a tres miembros fundadores de la organización sindical de base «Nashe Delo» en «Togliattikauchuk» a firmar declaraciones diciendo que no habían estado presentes en la reunión de fundación del sindicato. Dichas declaraciones se utilizaron como base para alegar ante el inspector de hacienda que la información presentada para el registro del sindicato era falsa. Sobre la base de estas alegaciones, el inspector de hacienda interpuso una demanda de responsabilidad administrativa por presentación de información falsa.
1329. De igual modo, el 20 de noviembre de 2009, miembros del MPRA, establecido el 16 de octubre de 2009 en la Planta de Construcción de Vehículos Ferroviarios de Tver, fueron convocados a la Oficina del Fiscal para proporcionar explicaciones en relación con la constitución de su sindicato. Unos días después, el 23 de noviembre de 2003, un asistente de nivel superior del Fiscal del Distrito de Zavoljsky de la región de Tver visitó la empresa para interrogar al Presidente del sindicato sobre la constitución del sindicato en la empresa.
1330. La organización querellante alega asimismo que, tras la declaración de convocatoria de huelga en noviembre de 2007, posteriormente declarada ilegal por el tribunal, oficiales de policía registraron la oficina del RPLBJ supuestamente por una queja anónima que acusaba al sindicato de posesión de folletos que promovían las revueltas, así como de dinero y explosivos para ser utilizados en los altercados masivos en las líneas ferroviarias durante las elecciones. Las oficinas del sindicato fueron registradas sin que se encontrase presente ningún representante del mismo. A la mañana siguiente, un funcionario del Departamento de Seguridad Económica pidió al sindicato la lista de los miembros del personal, los

documentos contables, documentos que confirmaban la fuente e importe de los ingresos, así como los documentos relativos a las nóminas. El mismo oficial de policía amenazó con encontrar motivos para presentar cargos penales contra el sindicato. Tras estos acontecimientos, el 20 de marzo de 2008, las organizaciones territoriales y de base del RPLBJ fueron desalojadas de sus oficinas respectivas. Desde entonces, algunas organizaciones sindicales siguen sin tener acceso a sus oficinas.

1331. La KTR alega asimismo violación de los derechos del RPD, la organización sindical de base de trabajadores portuarios del Puerto Marítimo de Tuapse (MPT). A este respecto, señala que, a principios de febrero de 2008, fue derribado el edificio del recinto de la empresa donde se encontraba la oficina del sindicato de base. Antes del derribo, entraron a robar en la oficina del sindicato y se llevaron documentos y algunos equipos y material de su propiedad. El sindicato de base escribió a la Oficina del Fiscal y a las autoridades de asuntos internos solicitando que llevaran a cabo una investigación para encontrar y castigar a los responsables del robo. Si bien el 28 de marzo de 2008 se abrieron procedimientos legales, la cuestión no fue investigada. Así pues, los bienes del sindicato no se han recuperado y los culpables no han sido identificados. Como el empleador se negó a proporcionar al sindicato de base de trabajadores portuarios RPD del MPT una oficina, al día de hoy el sindicato comparte la oficina con otro sindicato de base que opera en el puerto (afiliado al Sindicato de Trabajadores de Transporte Marítimo de la Federación de Rusia).

1332. La KTR alega también que, el 29 de enero de 2008, el director gerente del Puerto Marítimo Comercial de Tuapse se quejó al Departamento de Tuapse de Asuntos Internos del Transporte de que la dirección del sindicato de base de trabajadores portuarios RPD le estaba robando sus fondos. El 8 de febrero de 2008, funcionarios del Departamento de Lucha contra los Delitos Económicos entraron en las instalaciones de ambos sindicatos de base y pidieron que les entregasen sus documentos financieros. Debido a los acontecimientos antes descritos, el sindicato de base del RPD no pudo hacerlo. El 3 de marzo de 2008, se abrió una investigación criminal durante la cual más de 150 miembros del sindicato de base RPD fueron interrogados y registrados. Ambos sindicatos de base recurrieron dichas acciones en procedimientos administrativos en los que denunciaron las acciones ilegales del empleador por haber hecho una declaración falsa. Se quejaron asimismo a la oficina del Fiscal General de las prácticas ilegales de las autoridades de asuntos internos. Estas quejas fueron enviadas a la Oficina del Fiscal del Transporte de Tuapse, que no encontró violación alguna. La investigación de la causa criminal sigue en la actualidad, y constituye un obstáculo grave a la actividad del sindicato.

Negativa de los empleadores a reconocer los sindicatos de nueva formación

1333. La organización querellante señala que, según la legislación nacional, un sindicato se considera establecido a partir del momento en que se decide crearlo, se adopta su constitución y se eligen sus órganos directivos y auditores. El registro estatal de una entidad jurídica no es obligatorio. Sin embargo, las organizaciones sindicales a menudo se enfrentan a situaciones en las que el empleador rechaza reconocer un sindicato establecido en la empresa, lo que conlleva la negativa a aceptar y responder a toda correspondencia procedente de dicho sindicato, o a cooperar y negociar con el mismo. La organización querellante proporciona varios ejemplos en los que los dirigentes sindicales enviaron notificaciones del establecimiento de un sindicato a la dirección de la empresa con la petición de que se les proporcionase una oficina, en virtud de las disposiciones del Código del Trabajo, así como acceso al lugar de trabajo y un espacio donde colgar información sindical. Según la organización querellante, la dirección a menudo se niega a aceptar documentos y comunicaciones del sindicato, independientemente de si se le entregan a mano o se le envían por correo certificado. La dirección sencillamente niega tener conocimiento de que exista el sindicato. Los empleadores también utilizan este argumento

en los tribunales cuando se examinan casos de supuestas violaciones de los derechos laborales y/o sindicales.

- 1334.** Según la organización querellante, éste fue el caso cuando el tribunal examinó el caso de 25 empleados que habían sido despedidos, y que eran miembros del sindicato de la empresa GM-AVTOVAZ. El tribunal, en su resolución de 14 de septiembre de 2009, se negó a aceptar la reincorporación de todos los trabajadores, a excepción de uno. La empresa alegó que desconocía la existencia del sindicato. Una vez el sindicato hubo probado que, desde su creación, el 28 de julio de 2008, había notificado a la empresa en múltiples ocasiones su establecimiento, la empresa lo reconoció, pero negó que el sindicato hubiese enviado información sobre los recién elegidos activistas sindicales, cuyos despidos debían acordarse con el sindicato. El tribunal rechazó ordenar la reincorporación de los empleados que habían sido despedidos, aceptando los argumentos de la empresa según los cuales no había recibido notificación alguna en relación con su elección como dirigentes sindicales.
- 1335.** La organización querellante alega asimismo que la dirección de la empresa TagAZ no reconoció la organización sindical de base del MPRA, establecida el 31 de agosto de 2007, no respondió a sus cartas en las que proponían iniciar negociaciones colectivas, no proporcionó facilidades para el cobro de las cuotas sindicales en el recinto de la empresa y declaró a los organismos de auditoría estatales que en la empresa no había ningún sindicato. En la misma línea, la administración de la Escuela Estatal de Educación Superior de la Universidad de San Petersburgo del Ministerio del Interior se negó a reconocer el Sindicato de Trabajadores del Comercio y los Servicios de Toda Rusia (OPRTU) constituido en febrero de 2008 e incitó a los dirigentes del mismo a dimitir de sus cargos en la universidad. Al haber fallado todos los intentos del sindicato para entablar un diálogo constructivo con la administración, éste dejó de existir.

Discriminación antisindical y presión contra los trabajadores

- 1336.** La organización querellante señala que si bien la legislación prohíbe la discriminación antisindical, en la práctica son habituales los actos de esta índole por parte de los empleadores, incluidas la discriminación y la presión contra los dirigentes y miembros sindicales para que dejen las organizaciones o para impedir que se afilien a sindicatos. La organización querellante se refiere al apartado 3, 4) del Código del Trabajo, en virtud del cual, las personas que consideren que han sufrido discriminación en el trabajo tienen derecho a interponer una demanda solicitando la restitución de sus derechos, la compensación de las pérdidas materiales soportadas y la reparación de los daños morales sufridos. Los órganos estatales interpretan dicha disposición en el sentido de que sólo los tribunales tienen potestad para examinar las demandas por discriminación antisindical, de ahí que este tipo de demandas no puedan ser examinadas por los organismos de inspección del trabajo. El apartado 29 de la Ley de Sindicatos también prevé la protección judicial de los derechos sindicales. En consecuencia, todas las demandas relacionadas con casos de discriminación antisindical deben presentarse ante los tribunales; los inspectores del trabajo no las aceptan por considerar que no entran dentro de sus competencias. De igual modo, la legislación nacional no establece ninguna responsabilidad administrativa para aquellas personas que hayan sido declaradas culpables de violación de los derechos sindicales, incluida la discriminación antisindical. Si bien el apartado 136 del Código Penal castiga a las personas responsables de actos de discriminación y tipifica la responsabilidad por violación de los derechos de igualdad, en la práctica, estas disposiciones legales nunca se aplican y nunca nadie ha sido declarado responsable desde el punto de vista penal por haber cometido actos de discriminación. Esto tiene como resultado la práctica habitual de la discriminación y de la presión contra los trabajadores y los dirigentes sindicales. La ausencia de mecanismos de protección contra la discriminación por parte de los órganos

estatales fomenta la creencia de que este tipo de comportamiento es permisible y normal. Como ejemplo, la organización querellante alega que incluso una vez el tribunal hubo probado la existencia de actos de discriminación antisindical contra miembros del Sindicato de Mineros Independientes de Rusia (NPGR) en la empresa «Togliattikauchuk», a los empleados de la empresa que los cometieron no se les hizo responsables de los mismos en aplicación del apartado 136 del Código Penal porque la Oficina del Fiscal se negó reiteradamente a abrir una causa criminal por considerar que no existían elementos que constituyesen un delito. Una de dichas resoluciones se basaba en la siguiente declaración «Las acciones llevadas a cabo por la dirección de la empresa no constituyen delito, puesto que no representaron ningún peligro público ni perjudicaron sustancialmente los derechos e intereses legítimos del sindicato, al no denegársele la oportunidad de defender los derechos de los trabajadores ante los tribunales». Si bien posteriormente el Tribunal del Distrito de Samara canceló esta decisión, no se ha abierto ninguna causa criminal.

- 1337.** La organización querellante alega asimismo que, el 2 de agosto de 2008, el Sr. Dmitry Kojnev fue elegido Presidente del comité del sindicato de base del MPRA en la empresa «Togliattikauchuk». Una vez en el cargo, el Sr. Kojnev hizo un llamamiento al Director General de la empresa pidiendo condiciones de trabajo más seguras y el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Dichas apelaciones llevaron a la adopción de numerosas medidas disciplinarias contra el Sr. Kojnev, incluidas advertencias y su despido el 19 de enero de 2009, por haber dejado su puesto de trabajo, junto a otros once trabajadores, veinte minutos antes de que finalizase su turno. En relación con ello, la organización querellante explica que la temperatura en el lugar de trabajo era sólo de 6 grados centígrados y los trabajadores en cuestión habían acabado sus tareas. El Sr. Kojnev y otros once trabajadores fueron despedidos de conformidad con el apartado 81, 1), 5) del Código del Trabajo por múltiples fallos injustificados en el desempeño de sus tareas. La dirección no pidió la opinión del sindicato en relación con el despido del dirigente de su organización. El Tribunal del Distrito de Zavolksky de la región de Tver falló el 28 de mayo de 2009 y declaró que el despido del Sr. Kojnev era ilegal, entre otras razones, porque la empresa no había obtenido el consentimiento del consejo del MPRA para despedir a un sindicalista electo, de conformidad con el apartado 374 del Código del Trabajo. En la sala del tribunal, los representantes del empleador señalaron que el despido del Sr. Kojnev no tenía que discutirse con el MPRA. La dirección consideraba que el establecimiento del sindicato en la empresa era ilegal porque los estatutos del mismo establecían que el MPRA operaba únicamente en las regiones de Samara y Leningrado, por lo que la organización sindical no podía establecerse en la región de Tver. Alegaron asimismo que según sus estatutos, el sindicato operaba en el sector de la automoción, y la empresa pertenecía al sector ferroviario. La dirección alegó también que no había recibido documentos debidamente sellados por el notario en relación con el establecimiento de la organización. El Fiscal apoyó los alegatos de la parte demandada e insistió en que el establecimiento del MPRA en la empresa era ilegal. No obstante, el tribunal sentenció que las consideraciones sobre la legalidad de la existencia del sindicato eran irrelevantes. El Sr. Kojnev fue readmitido sin pérdida de salario y se le concedió una indemnización por daños morales. A pesar del fallo judicial emitido el 28 de mayo de 2009, al Sr. Kojnev se le impidió que asistiese al trabajo del 14 al 31 de julio de 2009 y seguidamente se le suspendió hasta febrero de 2010 (con dos tercios del salario estándar), quedando supeditado a las órdenes establecidas cada mes por el empleador. El salario que recibió durante el período de suspensión fue aproximadamente de 4 000 rublos (100 euros). Como consideraba que no existían razones objetivas para aplicar suspensiones en la empresa «Tsentrsvarmash» y que la decisión obedecía únicamente al deseo de privarle de su medio de subsistencia y constituía una forma de discriminación antisindical, el Sr. Kojnev recurrió al tribunal para que declarase ilegales las órdenes de suspensión. El 15 de abril de 2010, el Tribunal del Distrito de Zavolksky en la región de Tver desestimó las demandas del Sr. Kojnev, basándose en el argumento expuesto por la empresa de que «la suspensión

no dependía de la parte demandada, sino que obedecía a la falta de trabajo provocada por la falta de pedidos de los contratistas» y a que «prohibir que un empleador suspenda a un trabajador para el cual no hay trabajo por razones objetivas constituye una restricción desproporcionada de los derechos del empleador como parte en el contrato de trabajo, como participante en la economía y como propietario». El hecho de que otros trabajadores siguieran en su puesto y trabajando no fue tenido en cuenta por el tribunal.

- 1338.** Se interpuso un recurso de casación contra la decisión de 15 de abril de 2010, que fue desestimado por el Tribunal Provincial de Tver el 1.º de junio de 2010. El 1.º de febrero de 2010 el Sr. Kojnev fue convocado por el departamento de personal donde le comunicaron que existía una orden para suspenderlo del trabajo. Según dicha orden, una serie de trabajadores, incluido el Sr. Kojnev y su adjunto, el Sr. Adrianov, fueron suspendidos entre el 1.º y el 12 de febrero de 2010. Por insistencia del empleador, firmaron un reconocimiento de la orden, que no figuraba en el documento de la misma, sino en una hoja independiente en la que sólo constaba el título de la orden y una lista con los nombres de los trabajadores. Cuando el Sr. Kojnev y el Sr. Adrianov se reincorporaron al trabajo el 15 de febrero de 2010, les preguntaron por qué se habían ausentado del trabajo, mostrándoles la copia de la orden de suspensión del empleador que se refería a fechas distintas: del 1.º al 5 de febrero. El 5 de marzo de 2010, el Sr. Kojnev y el Sr. Adrianov fueron despedidos por «incumplimiento grave de sus obligaciones laborales». Al considerar que su despido era ilegal, ambos dirigentes sindicales apelaron ante el Tribunal. El 28 de abril de 2010, el Tribunal del Distrito de Zavoljsky desestimó las demandas. Según la KTR, el tribunal no tomó en consideración la cuestión de la proporcionalidad del castigo y las circunstancias en las que habían tenido lugar los hechos. Se interpuso un recurso de casación ante el Tribunal Provincial de Tver, que fue desestimado el 3 de agosto de 2010.
- 1339.** La organización querellante alega asimismo que miembros del sindicato de base del MPRA «Edinstvo» en la empresa Avtovaz en Togliatti han sido objeto de presiones y discriminación sistemáticas a gran escala durante varios años. Desde que se creó el sindicato en 1991, el empleador se ha mostrado muy negativo, presionando constantemente a través de amenazas y sanciones a los trabajadores afiliados para que se den de baja de la organización. La presión ejercida contra los trabajadores provocó una disminución de los trabajadores afiliados al sindicato de 2 500 a 2 000, para más tarde seguir disminuyendo a 1 000 trabajadores entre 2008 y 2009. La KTR alega que a muchos trabajadores que apoyaban las actividades del sindicato «Edinstvo» les hubiese gustado afiliarse al mismo, pero no lo hicieron por miedo a ser objeto de sanciones. Una serie de trabajadores testificaron que habían notificado por escrito sus bajas del sindicato tras las presiones ejercidas por la dirección entre 2005 y 2009. A otros miembros del sindicato se les negó la posibilidad de hacer horas suplementarias y/o tener acceso a determinadas prestaciones.
- 1340.** La KTR alega asimismo que, durante 2009, estos métodos de intimidación y presión se han venido utilizando contra miembros del sindicato «Edinstvo» también en otras empresas. La Sra. Vera Gundareva, empleada de Plastic Items Unit informó que desde que se afilió al sindicato han dejado de asignarle turnos en los que las horas extras se pagan el doble. En su lugar, le han asignado tareas mal remuneradas, con lo que su retribución ha pasado de los 12 000-13 000 rublos que ganaba a 8 000-10 000 rublos. El Sr. Mikhail Tarasov, técnico de equipos, que se afilió al sindicato en 2007, informó que el director de su taller le insistía repetidamente en que tanto él como otros miembros del sindicato debían darse de baja del mismo. Según la dirección, el sindicato obstaculizaba su interacción con los trabajadores. En marzo de 2009, el Sr. Tarasov dejó el sindicato. La Sra. Olga Lisova, economista de la empresa Catering Company (KOP), se había unido al sindicato de base «Edinstvo» junto a otros empleados a finales de 2008. Una vez la lista de miembros del sindicato obró en poder de la dirección, los trabajadores que figuraban en la misma empezaron a ser objeto de presiones para dejar la organización. Parece ser que la dirección

de la empresa le dijo a la Sra. Lisova que al afiliarse al sindicato había arruinado su carrera y que no pensaban volverla a contratar, ni siquiera para empleos temporales. A un colega de la Sra. Lisova le informaron que sólo la contratarían si dejaba el sindicato. Y así fue, una vez que dejó el sindicato la volvieron a contratar.

- 1341.** Según la organización querellante, la Oficina del Fiscal a la que recurrió el sindicato en varias ocasiones en busca de protección contra los actos de presión y discriminación, todo lo que hizo fue realizar inspecciones formales. A pesar de las pruebas recogidas por el sindicato, las autoridades se negaron a adoptar medidas para proteger a los trabajadores. En una serie de casos, como en el del sindicato «Edinstvo», los fiscales se comunicaron únicamente con los representantes de los empleadores y nunca hablaron con los trabajadores que habían interpuesto las demandas. A juicio de la KTR, un sistema de investigación fiscal que sólo oye a una de las partes, véase los representantes de los empleadores, demuestra un enfoque sesgado que no permite obtener una perspectiva completa de la situación real o una protección efectiva de los derechos de las víctimas.
- 1342.** La organización querellante alega asimismo que, el 7 de abril de 2008, el RPLBJ envió al empleador, la Compañía Ferroviaria de Moscú, sus peticiones, tal y como habían sido adoptadas en la conferencia de los empleados y aprobadas por la conferencia del sindicato. El empleador no las tomó en consideración, y evitó la participación en actos de conciliación. El 28 de abril de 2008, los trabajadores se declararon en huelga. En la huelga no sólo participaron los miembros del RPLBJ, sino también los miembros del sindicato Rosproffjel. La huelga fue seguida por unos 150 ingenieros de locomotoras y sus asistentes de la Compañía Ferroviaria de Moscú (en sus administraciones de Yaroslavl, Gorky y Kashira). Para evitar la típica situación en la que se notifica con antelación a los empleadores la convocatoria de huelga y el tribunal la declara ilegal, el sindicato no cumplió las disposiciones del Código del Trabajo y no informó al empleador de la convocatoria de huelga con los diez días de antelación que prevé el Código. El sindicato ha cumplido todos los demás requisitos que dispone la ley y ha garantizado la prestación de servicios mínimos. La organización querellante explica que, de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo, los empleados sólo pueden ser objeto de medidas disciplinarias por su participación en una huelga si no suspenden la huelga en el caso de que entre en vigor una sentencia judicial que la haya declarado ilegal. La organización querellante alega asimismo que, a pesar de que la empresa no había impugnado la legalidad de la huelga ante un tribunal, todos los participantes fueron objeto de medidas disciplinarias en modo de amonestación o de denegación de las primas que les correspondían. Las primas oscilaban entre 3 000 y 10 000 rublos (alrededor del 40 por ciento del salario de los trabajadores). Cinco trabajadores fueron despedidos y dos fueron objeto de actos administrativos por haber participado en la organización de la huelga. Dichos empleados interpusieron denuncias ante el Tribunal del Distrito de Meshchansky en Moscú para su readmisión y para la anulación de las medidas disciplinarias. El tribunal rechazó sus denuncias alegando que, de conformidad con el apartado 17 de la Ley de Transporte Ferroviario de la Federación de Rusia de 10 de enero de 2003, las huelgas como medio de resolución de conflictos laborales colectivos por parte de los empleados del transporte ferroviario de uso general, cuyo trabajo incluye el tráfico y las maniobras de ferrocarriles, así como el servicio a los pasajeros y el envío y la recepción de mercancías por transporte ferroviario de uso general, son ilegales y no están permitidos. El Tribunal de la Ciudad de Moscú y el Tribunal Supremo confirmaron dicho fallo.
- 1343.** La organización querellante señala que, tras la publicación por parte de la dirección de la empresa de una orden de fecha 28 de noviembre de 2008 relativa al recorte de la plantilla y la supresión de puestos de trabajo, los trabajadores del MPRA de «Festalpine Arkada Profil» interpusieron una demanda ante el organismo de inspección del trabajo para la región de Smolensk el 4 de diciembre de 2008 en la que señalaban una serie de infracciones y, en particular, el hecho de que 65 de todos los empleados que iban a ser

despedidos eran miembros del sindicato, incluidos siete (de los 12) miembros del comité del sindicato. En su respuesta, de fecha 26 de diciembre de 2008, el inspector del trabajo señaló que la dirección de la empresa no había cometido ninguna infracción de la legislación laboral. Los argumentos presentados por el sindicato en relación con la discriminación no fueron examinados por el inspector. El 24 de febrero de 2009, tras una intervención del entonces Presidente de la VKT, el Sr. Kravchenko, el inspector descubrió determinadas infracciones cometidas durante los despidos pero no examinó la cuestión de la discriminación. El 16 de enero de 2009, el sindicato interpuso una demanda en relación con la orden ante la Oficina del Fiscal para la región de Smolensnk, insistiendo una vez más en la discriminación sindical de que estaban siendo objeto los trabajadores durante los despidos. En su respuesta, de fecha 16 de febrero de 2009, el Fiscal Interregional de Yartsevo no rebatió los incidentes de discriminación ni indicó que el alegato de discriminación antisindical hubiese sido examinado. Así pues, no se ha llevado a cabo ninguna investigación para determinar si los miembros del sindicato fueron objeto de discriminación durante los despidos.

- 1344.** La KTR también alega que, tras el arresto del Sr. Urusov (antes detallado), la empresa «ALROSA» persistió en su campaña para acabar con el sindicato. Representantes de la dirección amenazaron a los activistas, incluso a aquellos que simplemente habían solicitado afiliarse al sindicato. Entre enero y marzo de 2009 fueron despedidos los últimos 13 activistas sindicales. Recurrieron su despido ante los tribunales, pero no consiguieron ser readmitidos. Aquellos que habían sido despedidos no pudieron encontrar otro empleo porque todas las empresas de la ciudad guardan alguna relación con la empresa «ALROSA».
- 1345.** La organización querellante también aporta información sobre las prácticas antisindicales (presiones para dejar el sindicato, despidos, suspensiones, traslados, negativa a pagar las primas, negativa a dejar acceder a los dirigentes sindicales a la empresa) en las siguientes empresas: GM-AVTOVAZ en San Petersburgo; GM-AVTOVAZ en Togliatti; TagAZ en Taganrog; Baltika Brewery–Baltika Rostov en Rostov-on-Don; Escuela Estatal de Educación Superior de la Universidad de San Petersburgo del Ministerio del Interior; «Nevskiye Porogi», y el Departamento Regional de San Petersburgo y Leningrado de la Oficina Federal de Correos, «Pochta Rossii Piter».

Denegación de acceso al lugar de trabajo a los sindicalistas

- 1346.** La organización querellante alga que a los dirigentes sindicales se les ha impedido acceder a los lugares de trabajo. Se refiere, en particular, a la situación en FM-AVTOVAZ, donde desde el momento en que se estableció la organización sindical de base «Edinstvo» en 2007, la dirección ha estado denegando el acceso a las instalaciones de la empresa a los representantes del sindicato y dirigentes de sus sindicatos principales. Respecto de estos últimos, si bien las razones de la negativa no se especificaban, sí que se hacía referencia al apartado 29 del Código del Trabajo, en virtud del cual, los intereses de los trabajadores en una empresa sólo pueden estar representados por una organización sindical de base y sólo se pueden facilitar pases a los representantes de una organización sindical de base. El sindicato de base «Edinstvo» se ha dirigido repetidamente a las autoridades estatales, incluido el organismo de inspección del trabajo para la región de Samara, con la petición de que se garantizase el derecho de acceso a las instalaciones de la empresa y el derecho a recibir una copia de las instrucciones sobre el acceso y el régimen interno de la empresa. El organismo estatal de inspección del trabajo respondió que la supervisión del cumplimiento de la Ley de Sindicatos no entraba dentro de sus competencias. El Ministerio de Salud y Desarrollo Social confirmó la postura del organismo de inspección del trabajo y recomendó al sindicato que se dirigiese a la Oficina del Fiscal y a los tribunales.

- 1347.** El Presidente de «Edinstvo» también había interpuesto una queja ante el Tribunal del Distrito de Avtozavodsky de Togliatti contra la empresa en relación con la denegación de acceso a los dirigentes del MPRA y la VKT. El 11 de marzo de 2009 la queja fue desestimada. El Tribunal llegó a la conclusión de que no existía la necesidad de facilitar a dichas personas pases permanentes para acceder a las instalaciones de la empresa, ya que podía deducirse de las disposiciones del Código del Trabajo que «los funcionarios autorizados del MPRA pueden tener acceso libre a las instalaciones de la empresa sólo en su condición de inspectores sindicales del trabajo y exclusivamente a efectos de llevar a cabo inspecciones... La solicitud presentada por el Presidente de «Edinstvo» pretendía que la empresa emitiese un pase a sus instalaciones para permitir al sindicalista hacer visitas sin supervisión, más que para ejercer sus derechos sindicales legítimos». La organización querellante alega que mientras que los dirigentes de otra organización sindical tienen pases permanentes y pueden acceder a las instalaciones de la empresa sin ser registrados, los de «Edinstvo» tienen que solicitar un pase que sólo es válido para una ocasión, lo que sitúa su capacidad para comunicarse con los miembros del sindicato bajo la vigilancia de la dirección y limita considerablemente el tiempo que pueden pasar con los afiliados.
- 1348.** La organización querellante sostiene asimismo que los representantes del Sindicato Ruso de Gente de Mar (RPSM), el RPD y el Sindicato de los Trabajadores del Transporte Marítimo de Rusia, todos ellos miembros de la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Transporte Marítimo, no pueden ejercer plenamente su derecho de acceso libre a los lugares de trabajo de sus afiliados. Numerosas empresas de seguridad públicas y privadas que operan en el territorio de los puertos marítimos comerciales ponen todo tipo de obstáculos, como la negativa a emitir pases, la demora en examinar las solicitudes de pases, la exigencia de facilitar listas de los miembros del sindicato, la aplicación de un precio a los pases y en ocasiones el empleo de medidas de extorsión para obtener pagos a cambio. Los reiterados intentos por parte de la Federación de resolver esta cuestión con el Ministerio de Transportes y el Organismo Federal de Transporte Marítimo y Fluvial no han obtenido resultados positivos. También fracasó un intento para solicitar la ayuda de la Oficina del Fiscal General para la comprobación del cumplimiento de la legislación relativa a los derechos sindicales en todos los puertos marítimos, ya que la solicitud de la Federación fue remitida al Ministerio de Transportes, que no tiene la competencia necesaria para actuar en el asunto.
- 1349.** Asimismo, la organización querellante señala que en 2007 el sindicato de base RPD de trabajadores portuarios del Puerto Marítimo de Tuapse, en funcionamiento desde 1991, solicitó al empleador que estudiase la posibilidad de aumentar los salarios. Tras la negativa del empleador a estudiar dicha posibilidad, el sindicato emprendió una serie de acciones colectivas. La dirección del puerto reaccionó adoptando medidas para obstaculizar la actividad sindical. Una de dichas medidas fue limitar el acceso de los dirigentes sindicales a los lugares de trabajo. A este respecto, la KTR explica que, mientras que hasta finales de 2007 el Presidente del comité del sindicato pudo visitar, sin que se le pusieran obstáculos, los lugares de trabajo después del horario laboral, el 21 de diciembre de 2007 la dirección del puerto introdujo un sistema de pases que cambió las condiciones para poder acceder a las instalaciones portuarias. Sin embargo, según la organización querellante, estos cambios se aplicaban, y siguen aplicándose, de modo selectivo, sólo a los miembros del sindicato de base y a sus dirigentes. A otros trabajadores, e incluso a personas ajenas al puerto, se les permite entrar al puerto y circular libremente por el mismo. El comité del sindicato escribió a la Oficina del Fiscal del Transporte de Tuapse. En su respuesta, de fecha 11 de agosto de 2008, la Oficina del Fiscal afirmaba que los argumentos del solicitante no habían podido confirmarse, ya que el procedimiento para emitir y utilizar pases se había establecido para todas las categorías de trabajadores, era igual para todos y no permitía excepción alguna. La segunda instancia presentada ante la Oficina del Fiscal del Transporte no obtuvo más resultados.

Negativa a negociar colectivamente

1350. La organización querellante explica que, en virtud del apartado 37 del Código del Trabajo, una organización sindical de base, un órgano único de representación de los empleados u otro órgano de representación de los empleados capacitado para entablar negociaciones colectivas debe notificar su intención de iniciar una negociación colectiva a todas las organizaciones sindicales de base que estén activas en una empresa al tiempo que se dirigen al empleador con una propuesta para iniciarla; durante los siguientes cinco días laborales deberá constituir un órgano de representación único e incluir a los representantes de otros sindicatos de base en el órgano de representación único ya existente. Si durante dicho plazo las organizaciones sindicales de base no informan de su decisión o se niegan a asignar a sus representantes a un único órgano de representación de los empleados, la negociación colectiva se iniciará sin su participación. Al mismo tiempo, los sindicatos que no participen en la negociación colectiva conservan el derecho a asignar a sus representantes a un único órgano de representación durante un mes tras el inicio del proceso de negociación. La KTR alega que, a pesar de las claras disposiciones legislativas, las organizaciones sindicales de base se ven limitadas en el ejercicio de su derecho a participar en el proceso de negociación colectiva debido a que los sindicatos mayoritarios no les notifican el inicio del proceso de negociación colectiva. La organización querellante alega que, en 2006, el comité del sindicato «Edinstvo» interpuso una demanda ante el organismo estatal de inspección del trabajo de la región de Samara porque el comité del sindicato de «Avtoselhoz mash» no les había notificado el inicio de la negociación colectiva en Avtovaz. El inspector del trabajo no encontró motivos para emitir una directiva, ni para el sindicato, que había iniciado la negociación colectiva, ni para el empleador. El inspector consideró que un sindicato que reúne a más de la mitad del total de los trabajadores de la empresa, tiene derecho a proponer al empleador el iniciar un proceso de negociación colectiva en nombre de todos los empleados sin crear previamente un órgano único de representación de los empleados. También se explicó al sindicato que, en tales casos, el organismo estatal de inspección del trabajo no cuenta con ningún medio de interferencia legal, ya que la no notificación a otras organizaciones sindicales de base del inicio de un proceso de negociación colectiva no constituye delito administrativo de conformidad con el Código de Delitos Administrativos. La situación se repitió en 2008. En 2009, cuando el comité del sindicato «Edinstvo» propuso su participación en la preparación de un convenio de negociación colectiva para 2009, el comité del sindicato de «Avtoselhoz mash» propuso que todos los empleados podían participar en la elaboración de un nuevo convenio colectivo mediante la presentación de sus propuestas. No se formó un único órgano de representación de los empleados que representase a los miembros de ambos sindicatos. Todos los años de apelaciones a los órganos responsables de la aplicación de la ley a todos los niveles no han conseguido que se aplique el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en procesos de negociación colectiva. Así pues, las normas del Código del Trabajo relativas a la participación de los sindicatos que reúnen en sus filas a menos de la mitad de los empleados de un proceso de negociación colectiva no funcionan y no garantizan el derecho efectivo a participar en negociaciones.

Incapacidad del Gobierno para crear un sistema eficaz que defienda los intereses sindicales

1351. La organización querellante alega que la mayoría de las organizaciones sindicales nuevas, así como muchas de las que llevan funcionando muchos años, se topan con violaciones de sus derechos. Alega asimismo que, en la práctica, los intentos de defender los derechos sindicales llevan mucho tiempo, muchos esfuerzos y no obtienen resultados satisfactorios. La KTR explica que los casos relacionados con las violaciones de los derechos sindicales los conocen los tribunales a petición del fiscal o si un sindicato interpone una demanda. En virtud del apartado 30, 1) de la Ley de Sindicatos, las violaciones de la legislación sobre sindicatos por parte del Estado o de dirigentes locales, por parte de empleadores, sus

representantes o asociaciones entrañan responsabilidades disciplinarias, administrativas o penales, de conformidad con las leyes federales. Sin embargo, ni en el Código Penal ni en el Código de Delitos Administrativos figura ninguna norma especial sobre la responsabilidad por violaciones de los derechos sindicales. Los reiterados intentos de los sindicatos para llamar la atención del Gobierno sobre la necesidad de establecer dicha responsabilidad no han aportado los resultados positivos esperados.

- 1352.** La organización querellante alega también que, en virtud del apartado 356 del Código del Trabajo, el organismo estatal de inspección del trabajo se encarga de la supervisión y del control del cumplimiento por parte de los empleadores de la legislación del trabajo, así como de otras leyes que incluyan otras normas relacionadas con el trabajo a través de inspecciones y exámenes, emitiendo directrices vinculantes para corregir las violaciones, redactando informes sobre los delitos administrativos de su competencia y preparando otros materiales para hacer responsables a las partes culpables de conformidad con las leyes federales y otros reglamentos. Habida cuenta de que algunas de las disposiciones regulan los derechos de los sindicatos y, en particular, los derechos relativos a la concertación social, la negociación colectiva, la resolución colectiva de conflictos laborales y el establecimiento de determinadas condiciones a la actividad sindical por parte de los empleadores están incluidos en el Código del Trabajo, queda poco clara la distinción entre control del cumplimiento de la legislación del trabajo, por un lado, y de la legislación sobre sindicatos, por otro. Mientras que en algunas regiones, los organismos de inspección del trabajo examinan las quejas por violación de los derechos sindicales interpuestas por sindicatos, en muchas otras se niegan a examinarlas. Si bien la organización querellante es consciente de que las competencias del organismo federal de inspección del trabajo, como determinan sus estatutos, no incluyen la supervisión y el control del cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Sindicatos, alega que las apelaciones interpuestas por las organizaciones ante las oficinas de los fiscales no producen resultados y que en muchos casos, incluso provocan una mayor presión sobre los sindicatos. Según la organización querellante, es frecuente que las oficinas de los fiscales no lleven a cabo investigaciones objetivas.
- 1353.** Asimismo, según la organización querellante, si bien es posible interponer una denuncia ante los tribunales en casos de violación específica de los derechos sindicales, se trata de un procedimiento complicado y costoso en tiempo y recursos. Incluso cuando los tribunales se pronuncian a favor de los sindicatos, ello no contribuye a cambiar la situación en su conjunto, dado que existen numerosas y constantes violaciones sistemáticas de los derechos sindicales. Así pues, la organización querellante concluye que no existe un mecanismo u órgano que supervise y controle el cumplimiento de los derechos sindicales, con capacidad para reaccionar ante violaciones específicas o sistemáticas y restaurar los derechos.
- 1354.** Además, según la organización querellante, el sistema de garantías legislativas destinadas a proteger a los dirigentes sindicales de la discriminación ha ido perdiendo alcance. El 3 de noviembre de 2009, el Tribunal Constitucional invalidó el apartado 374 del Código del Trabajo, que establecía que los empleadores debían consultar con los órganos sindicales electos superiores antes de despedir a dirigentes de órganos sindicales electos. Dicha disposición establecía garantías para los trabajadores con cargos sindicales que seguían ocupando sus puestos de trabajo principales. El párrafo 1 del apartado establecía que el consentimiento del órgano sindical electo era necesario para el despido de dirigentes sindicales electos en caso de que se invocase uno de los tres siguientes motivos: recortes de plantilla y eliminación de puestos de trabajo (apartado 81, 2) del Código del Trabajo); incompetencia para desempeñar un cargo o trabajo debido a calificaciones insuficientes confirmadas por una evaluación (apartado 81, 3)), y múltiples deficiencias para desempeñar tareas laborales sin justificación suficiente por parte de trabajadores que ya han sido objeto de medidas disciplinarias (apartado 81, 5)). El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el apartado 374, 1) del Código del Trabajo para los casos de

despido que se incluyesen en la última categoría. Respecto de su decisión anterior, el Tribunal consideró que dicha disposición imponía, entre otros,

... una restricción desproporcionada de los derechos del empleador como parte en un contrato de trabajo, y también como sujeto de operaciones económicas y como propietario. Una tal restricción no se justifica por la protección de los derechos y las libertades según establecen los artículos 30, 1), 37, 1) y 38, 1) y 2) de la Constitución e interfiere en la libertad de actividad económica (iniciativa empresarial) y en el derecho de propiedad, y tergiversa la esencia del principio del trabajo libre. Por consiguiente, contradice la reglamentación que incluyen los artículos 8, 34, 1), 35, 2), 37, 1) y 55, 3) de la Constitución. Las disposiciones en cuestión otorgan a los trabajadores que participan en organismos sindicales y que también ocupan sus puestos de trabajo principales ventajas no justificadas respecto de otros trabajadores y facilitan los abusos, lo que tampoco se ajusta a las disposiciones del artículo 19 de la Constitución relativas a la igualdad de todos ante la ley y ante los tribunales, y que garantiza la igualdad de los derechos y las libertades humanos y civiles.

- 1355.** La organización querellante alega que el 26 de noviembre de 2008, debido a las múltiples violaciones de los derechos de la organización sindical de base del MPRA sufridas en la empresa «Tsentrsvarmash», el Sr. Kojnev, Presidente del sindicato, presentó al fiscal del Distrito de Zavolksky de la región de Tver una queja en relación con las acciones ilegales emprendidas por la empresa, subrayando las violaciones llevadas a cabo por los representantes de los empleadores del derecho del sindicato a recibir información y a supervisar el cumplimiento de las leyes laborales y describiendo la presión que ejercía la dirección sobre los activistas sindicales. Solicitó la intervención del fiscal. Sin embargo, en el curso de la investigación, se obtuvieron explicaciones exclusivamente de los representantes del empleador. Entonces, en lugar de comprobar los hechos descritos por el Sr. Kojnev, la Oficina del Fiscal decidió comprobar la legalidad del establecimiento y las actividades del sindicato. Durante la investigación, se pidió al sindicato que aportase actas de sus reuniones que incluyesen, en particular, listas de los trabajadores que se encontraban presentes en las mismas y que se habían afiliado al sindicato. En una carta de fecha 11 de enero de 2009, el primer adjunto del Fiscal del Distrito escribió al MPRA señalando que la investigación había concluido que no se había establecido la organización sindical de base en la empresa. Por consiguiente, su afiliación al MPRA y la adopción de sus estatutos no tenían efecto legal. En consecuencia, no existían motivos para la intervención de la Oficina del Fiscal. El 21 de enero de 2009, el Sr. Kojnev interpuso una demanda ante la Oficina del Fiscal de la región de Tver. La investigación del Fiscal consistió en interrogar a miembros del sindicato de base MPRA cuyos nombres se mencionaban en las actas de las reuniones del comité del sindicato. La mayoría de dichos trabajadores fueron interrogados en varias ocasiones sobre las cuestiones que se habían discutido en las reuniones del sindicato, el trabajo del sindicato, y su Presidente. Se les dijo a los miembros del sindicato que la organización era ilegal, que no existía y que el Servicio Federal de Seguridad mantendría archivos sobre todos los miembros. Algunos miembros del sindicato se sintieron amenazados e intimidados y se dieron de baja.
- 1356.** El 22 de abril de 2009, el Sr. Kojnev interpuso una demanda por las acciones llevadas a cabo por el Fiscal en la que señaló que el hecho de que el sindicato no estuviese registrado en el Ministerio de Justicia no suponía que no existiese, dado que, de conformidad con el apartado 8 de la Ley de Sindicatos, éstos tienen derecho a no registrarse. La respuesta, de fecha 21 de mayo de 2009, del Jefe del Departamento de Control del Cumplimiento de la Legislación de la Oficina del Fiscal de la región de Tver presentó un nuevo argumento, a saber, que las organizaciones sindicales de base, las filiales y las oficinas de representación del MPRA no pueden establecerse en la región de Tver debido a que, según los estatutos del MPRA, el sindicato opera en las regiones de Leningrado y Samara, y la región de Tver no está en la lista de las áreas en las que puede operar. El 11 de junio de 2009, el Sr. Kojnev interpuso otra demanda ante el Fiscal de la región de Tver. En esta ocasión, la demanda era sobre la carta mencionada de fecha 21 de mayo de 2009. El Sr. Kojnev señaló que el 3 de marzo de 2009, el Servicio Federal de Registro para las regiones de San

Petersburgo y Leningrado registró los cambios y las enmiendas a los estatutos del MPRA según los cuales, no existían restricciones territoriales para la actividad del sindicato. En respuesta a su demanda, el Sr. Kojnev recibió una carta en la que se le informaba que su queja había sido trasladada al Fiscal en funciones del Distrito de Zavoljsky en la región de Tver para su investigación. El 17 de julio de 2009, el sindicato recibió una respuesta idéntica a las recibidas anteriormente.

- 1357.** La KTR explica que el Sr. Kojnev ha interpuesto un total de seis demandas a varias oficinas de fiscales relacionadas con violaciones de los derechos sindicales y laborales. En ninguna de ellas se ha examinado el fondo del caso. Al considerar que las oficinas de los fiscales habían permitido una violación de los derechos y libertades de los ciudadanos, el Sr. Kojnev recurrió al Tribunal del Distrito de Zavolksky en la región de Tver alegando la negligencia de los funcionarios e intentando que se declarasen ilegales sus conclusiones según las cuales ningún sindicato de base del MPRA se había constituido en la empresa «Tsentsosvarmash». El 3 de febrero de 2010, el Tribunal del Distrito desestimó dicha demanda y justificó su decisión afirmando que «... la Oficina del Fiscal ha dado una respuesta de la que se desprende que es evidente que se ha llevado a cabo una investigación y que no existen motivos para que intervenga la Oficina del Fiscal... De ello se desprende que el Fiscal no haya constatado ninguna violación de la ley». El Tribunal estableció asimismo que la negligencia de los funcionarios de la Oficina del Fiscal del Distrito de Zavoljsky no se había probado y que «... todas las peticiones se han examinado con prontitud y analizado por varios medios, se ha llegado a conclusiones basadas en la información disponible, y se ha dado una respuesta dentro del plazo que establece la ley». En cuanto a considerar ilegales las decisiones de la Oficina del Fiscal, el Tribunal falló que «... ninguna decisión de estas características fue tomada por los fiscales», «las opiniones incluidas en dichas respuestas no tienen consecuencias jurídicas, no pueden afectar los derechos del solicitante y no indican acción ilegal alguna por parte del Fiscal». Sin embargo, la KTR señala que, en la práctica, las respuestas de la Oficina del Fiscal han privado al sindicato y a sus miembros de la protección que se les hubiese debido dispensar.
- 1358.** El 3 de febrero de 2010, el Sr. Kojnev recurrió esta decisión ante el Tribunal Regional de Tver, pero este último confirmó la decisión del tribunal inferior. La KTR señala que esta última decisión también fue confirmada por el Presidium del Tribunal Regional de Tver el 21 de julio de 2010. La KTR señala asimismo que el tribunal no tuvo en cuenta el hecho de que las acciones emprendidas por la Oficina del Fiscal se llevaran a cabo en relación con cuestiones no planteadas en las demandas interpuestas por el Sr. Kojnev, y que el Fiscal no emprendiese acción alguna en relación con el fondo de dichas demandas.
- 1359.** En su comunicación de fecha 9 de diciembre de 2011, la KTR expresa su satisfacción por la labor llevada a cabo por la misión de la OIT que visitó el país en octubre de 2011. Dicha visita brindó la oportunidad de discutir las cuestiones planteadas en la demanda con los funcionarios de la OIT y el Gobierno. La KTR insiste en que los alegatos del presente caso se refieren a cuestiones sistémicas relacionadas con la falta de mecanismos eficaces de protección de los derechos de libertad sindical en el país. A juicio de la KTR, todos los participantes en las reuniones organizadas por la misión han llegado a la misma conclusión. A este respecto, la KTR y la FNPR prepararon un documento conjunto titulado «Propuestas para la resolución de las cuestiones planteadas en la demanda». La KTR señala que le interesa colaborar con el Gobierno a fin de lograr unos resultados tangibles basados en la propuesta conjunta.
- 1360.** La KTR informa que, hasta la fecha, le ha sido imposible detectar un gesto en el mismo sentido por parte del Gobierno. En particular, señala que no se han adoptado medidas respecto de los dos casos específicos que revisten gran importancia para el sindicato: el caso del Sr. Urusov y el caso del material del sindicato considerado extremista. En cuanto al Sr. Urusov, la KTR indica que, el 29 de noviembre de 2011, el Tribunal Supremo de la

República de Yakutia desestimó la apelación que éste interpuso en relación con la sentencia del Tribunal del Distrito de Khangalassky de la República de Sakha con fecha de 29 de septiembre de 2011 denegando su libertad condicional. Además, los folletos, periódicos y materiales del sindicato que fueron declarados extremistas por el fallo del Tribunal del Distrito de Zavolksky de la región de Tver, el 28 de agosto de 2009, siguen en la lista federal de materiales extremistas.

B. Respuesta del Gobierno

- 1361.** En su comunicación de fecha 24 de septiembre de 2010, el Gobierno indica que el derecho de los ciudadanos a afiliarse a organizaciones públicas, incluidos los sindicatos, y la libertad para ejercer actividades sindicales están garantizados en virtud del artículo 30 de la Constitución del país. Dicho derecho constitucional también está previsto en una serie de leyes federales, en particular la Ley de Asociaciones Públicas de 1995 y la Ley de Sindicatos, sus derechos y las garantías de sus actividades de 1996. El Gobierno informa asimismo que el Ministerio de Salud y Desarrollo Social celebró consultas con la dirección de la KTR sobre las cuestiones planteadas en la queja.
- 1362.** Respecto de las amenazas y las agresiones sufridas por dirigentes y activistas sindicales de las organizaciones sindicales de base del Sindicato Interregional de Trabajadores de la Industria del Automóvil (MPRA) en las empresas TagAZ y Ford Motor Company, el Gobierno informa de lo siguiente: en 2009, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social celebró una reunión consultiva sobre la observancia de la legislación laboral y la protección de los derechos laborales con el dirigente de la organización sindical, el Sr. Ermanov. Tras la reunión, y siguiendo las instrucciones del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, los órganos territoriales del Servicio Federal de Trabajo y Empleo (Rostrud) realizaron inspecciones en ambas empresas y emitieron órdenes para erradicar las violaciones de la legislación laboral detectadas. Los funcionarios implicados fueron llevados ante las instancias administrativas y disciplinarias. Todas las violaciones de la legislación laboral, enumeradas en el orden establecido por el organismo estatal de inspección del trabajo, han sido eliminadas.
- 1363.** El Gobierno informa asimismo que el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, junto a la KTR, discutieron las propuestas de esta última en relación con la mejora de la legislación y la práctica de la protección de los derechos de libertad sindical. Las propuestas se refieren principalmente a la mejora de la legislación relativa a la responsabilidad administrativa por violación de los derechos sindicales y al derecho a afiliarse a un sindicato, así como a la mejora de la supervisión por parte de la fiscalía del cumplimiento de la legislación sindical. Según el Gobierno, la propuesta de acuerdos institucionales para abordar las cuestiones relacionadas con las actividades de las organizaciones sindicales son dignas de mención y deberían considerarse en el marco de la Comisión Tripartita Rusa para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales (RTK) a fin de que todas las partes de la concertación social lleguen a un acuerdo. La cuestión de la negociación colectiva también merece especial atención. Las propuestas relativas a la resolución de conflictos laborales colectivos y a la convocatoria de huelgas se reflejará en el Concepto de Desarrollo de la Concertación Social, que está siendo elaborado por el Ministerio de Salud y Desarrollo Social.
- 1364.** El Gobierno informa asimismo que, el 1.º de diciembre de 2009, la RTK constituyó un grupo de trabajo para la elaboración de propuestas relacionadas con la mejora de la concertación social. Dicho grupo de trabajo está compuesto por representantes de los órganos federales de la autoridad ejecutiva correspondiente, las federaciones de sindicatos, incluida la KTR, y las asociaciones de empleadores. El nuevo Concepto de Desarrollo de la Concertación Social abarcará toda la serie de problemas relacionados con el desarrollo de la misma y se centrará en la mejora del proceso de negociación colectiva, incluida la

cuestión relativa a la representación de los intereses de los trabajadores y los empleadores, así como los mecanismos para la resolución de los conflictos laborales colectivos. El Gobierno también informa que el grupo de trabajo tripartito permanente ampliado sobre la práctica de la aplicación de la ley y la elaboración de propuestas sobre otras mejoras de la legislación del trabajo reanudó sus actividades bajo la autoridad del Comité de Trabajo y Política Social de la Duma estatal. Está compuesto por representantes de la RTK, que representan al Gobierno, a las federaciones de sindicatos de Toda Rusia y a las asociaciones de empleadores de Toda Rusia.

- 1365.** El Ministerio de Salud y Desarrollo Social y el Rostrud celebran regularmente reuniones consultivas con dirigentes sindicales sobre protección de los intereses y los derechos laborales de los trabajadores. Un intercambio de opiniones franco ayuda a abordar cuestiones de vital importancia relacionadas con el desarrollo del mercado de trabajo, el empleo, los salarios y la protección social de los trabajadores. Además, de conformidad con las instrucciones del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, los órganos territoriales del Rostrud llevan a cabo inspecciones del cumplimiento de la legislación laboral en varias empresas con miras a erradicar la violación de derechos del trabajo. Los directivos de las empresas afectadas son llevados ante las instancias disciplinarias, administrativas, civiles y penales. Se han organizado mesas redondas con la participación de representantes de los órganos federales de la autoridad ejecutiva, los sindicatos y los empleadores para debatir los problemas derivados de la falta de acuerdo entre empleadores y trabajadores en relación con la suscripción o cumplimiento de convenios colectivos.
- 1366.** El Gobierno informa asimismo que, el 15 de junio de 2010, la facción de la Duma estatal «Spravedlivaya Rossiya» adoptó la decisión de establecer un comité de relaciones sociales y laborales que incluiría a diputados de la Duma estatal, representantes del sector más amplio del movimiento sindical, incluida la KTR y algunos de sus afiliados. En la reunión del Comité celebrada el 14 de septiembre de 2010 se debatieron las mejoras de la legislación del trabajo y, en particular, las cuestiones relacionadas con la necesidad de enmendar el Código del Trabajo con objeto de garantizar los derechos de los trabajadores y sindicalizar el derecho de negociación colectiva, así como de mejorar el procedimiento de resolución de conflictos laborales.
- 1367.** En su comunicación de fecha 1.º de marzo de 2011, el Gobierno presenta la información recopilada por el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Fiscal General y el Rostrud durante las investigaciones llevadas a cabo en relación con los alegatos del presente caso.
- 1368.** Respecto del derecho a establecer organizaciones sin previa autorización y la supuesta negativa a registrar sindicatos a pesar de la disposición legislativa que prohíbe dicho tipo de negativas, el Gobierno señala que, en virtud del apartado 8, 1) de la Ley de Sindicatos, la capacidad jurídica de los sindicatos, federaciones (asociaciones) de sindicatos, sindicatos de base (colectivamente denominados sindicatos) como personas jurídicas se plantea a partir del momento de su registro estatal, de conformidad con la Ley sobre el Registro Estatal de Personas Jurídicas y Empresarios Individuales, de 8 de agosto de 2010. Sin embargo, el registro de los sindicatos está sujeto a un proceso especial (de notificación). Los sindicatos también tienen derecho a no registrarse. En virtud del apartado 8, 1) de la Ley de Sindicatos, las autoridades competentes en materia de registro no tienen derecho a controlar las actividades de dichas organizaciones ni a negarse a registrarlas.
- 1369.** De acuerdo con el apartado 10, 3) de la Ley de Sindicatos, las actividades sindicales pueden suspenderse o prohibirse en los siguientes casos:

- si la actividad sindical viola la Constitución o la legislación en vigor, por decisión del Tribunal Supremo o decisiones del tribunal correspondiente de las divisiones

administrativas de la Federación de Rusia, a instancias del Fiscal General del Estado o del fiscal de la división administrativa pertinente, y

- sobre la base establecida en la Ley sobre Prevención y Actividades Extremistas, de 25 de junio de 2002, por decisión del tribunal a instancias del Fiscal General del Estado o los fiscales locales, el Ministerio de Justicia, o sus oficinas locales.

- 1370.** El apartado 8, 2) de la Ley de Sindicatos y el apartado 23 de la Ley de Asociaciones Públicas establecen que la negativa o incumplimiento del registro estatal puede ser motivo de apelación ante los tribunales. El registro de un sindicato puede denegarse por las razones expuestas en el apartado 23 de la Ley de Registro Estatal de Personas Jurídicas y Empresarios Individuales en los siguientes casos: la no presentación de todos los documentos necesarios y la presentación de los documentos a la autoridad equivocada. La decisión relativa al registro estatal va precedida de un examen de los documentos para comprobar que se ajustan a la legislación en vigor.
- 1371.** Respecto de los alegatos de discriminación antisindical contra los trabajadores basada en su afiliación o actividad sindical, la presión ejercida sobre éstos con miras a obligarlos a darse de baja de su sindicato y la ausencia de protección por parte de las autoridades, el Gobierno señala que el apartado 2 del Código del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito laboral. El apartado 3 del Código prohíbe la discriminación en el trabajo basada en la afiliación a organizaciones voluntarias. Las personas que consideren que han sido objeto de discriminación en el trabajo tienen derecho a presentar una denuncia ante los tribunales. En virtud del apartado 136 del Código Penal, las personas culpables de discriminación son responsables desde el punto de vista penal. El apartado 29 de la Ley de Sindicatos prevé la protección judicial de los derechos sindicales; con arreglo a dicha disposición, los actos de violación de los derechos sindicales son examinados por los tribunales a instancias del Fiscal o a petición del sindicato afectado. Asimismo, el artículo 356 del Código del Trabajo establece el derecho a solicitar al organismo de inspección del trabajo que realice una investigación sobre el cumplimiento de la legislación del trabajo y de otras leyes relacionadas. A este respecto, con objeto de erradicar las infracciones de los derechos del trabajo, las oficinas locales del servicio federal del trabajo y el empleo llevan a cabo controles del cumplimiento de la legislación laboral en empresas y en organizaciones; si se descubre que existen violaciones, los directores de las empresas son considerados disciplinaria, administrativa, civil y penalmente responsables. Así pues, los mecanismos de protección contra la discriminación por afiliación y actividad sindical existen y son eficaces.
- 1372.** Por lo que se refiere a la inclusión de los folletos del sindicato en la lista de documentos extremistas prohibidos, el Gobierno explica que, en febrero de 2009, la dirección de la empresa solicitó a la Oficina del Fiscal del Distrito de Zavolksky en la provincia de Tver que comprobase si las actividades del Presidente del sindicato de base, Sr. Kojnev, en relación con la divulgación que hacía de documentos y materiales de carácter extremista era legal. Un experto de la facultad de filología de la Universidad Estatal de Tver llevó a cabo un análisis lingüístico del material impreso y llegó a la conclusión de que era extremista, puesto que pretendía incitar a la división social y a la hostilidad y predicar la exclusividad, así como la superioridad o inferioridad de las personas basándose en su entorno social. Mediante la decisión de 28 de agosto de 2009, el Tribunal del Distrito de Zavolksky admitió la solicitud de la Oficina del Fiscal de declarar que los materiales informativos eran extremistas. El Gobierno explica que, con arreglo al apartado 13 de la Ley sobre Prevención de las Actividades Extremistas, la decisión del tribunal de declarar que los documentos eran extremistas puede recurrirse de conformidad con el procedimiento judicial establecido. En este caso, la decisión del tribunal no fue recurrida, por lo que pasó a ser definitiva el 8 de septiembre de 2009. Así pues, en aplicación del apartado 13 de la Ley sobre Prevención de las Actividades Extremistas y sobre la base de la decisión del tribunal arriba expuesta, el Ministerio de Justicia incluyó los documentos a los que se hacía referencia en la denuncia en la lista de documentos extremistas prohibidos.

El Gobierno señala asimismo que, si bien en virtud del apartado 15 de dicha ley, el autor de documentos impresos u otros (publicaciones), de uso colectivo, que contengan alguna de las indicaciones a las que se hace referencia en dicha ley, será considerado persona implicada en actividades extremistas y será considerada responsable de conformidad con la legislación en vigor; no se ha abierto ninguna causa criminal contra el Sr. Kojnev, dado que sus acciones no constituyeron delito penal.

- 1373.** Respecto del alegato de violación del derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad física y moral, de ataque a los dirigentes sindicales y de no llevar a cabo una investigación efectiva, el Gobierno aporta la siguiente información. En cuanto a los daños físicos causados al Sr. Etmanov, el Gobierno señala que, si bien se abrió una causa criminal el 18 de noviembre de 2008, la investigación no consiguió identificar a las personas responsables del ataque y las agresiones y, el 30 de noviembre de 2010, el caso se cerró por haber prescrito. El 8 de febrero de 2011, el caso volvió a abrirse. Una vez más, la investigación no consiguió identificar a los responsables del ataque al Sr. Etmanov, por lo que se suspendió la investigación criminal. Sin embargo, tiempo después, en aplicación de la decisión de la Oficina del Fiscal de San Petersburgo, volvió a abrirse para seguir investigándose.
- 1374.** En relación con los daños físicos causados al Sr. Ivanov, el Gobierno señala que se abrió una causa penal el 10 de febrero de 2009. Durante las investigaciones, se estableció que, contrariamente a los alegatos del Sr. Ivanov, la policía no había estado implicada en el ataque. Sin embargo, la investigación no consiguió identificar a la persona responsable del delito, por lo que el caso fue sobreesido. El Gobierno señala asimismo que el Sr. Ivanov fue despedido de la empresa GM-AVTOVAZ el 20 de noviembre por haberse ausentado de su puesto de trabajo sin autorización. El 15 de marzo de 2010, el Tribunal del Distrito de San Petersburgo declaró que el despido era ilegal. El 16 de marzo de 2010, el Sr. Ivanov fue readmitido al trabajo, pero dimitió el mismo día.
- 1375.** Respecto de la supuesta negativa por parte de las autoridades estatales a registrar las enmiendas a los estatutos del MPRA, el Gobierno señala que el 5 de octubre de 2006 se presentó una solicitud de registro. Tras examinar los documentos presentados, las autoridades competentes en materia de registro consideraron que éstos no cumplían los requisitos legislativos, puesto que no incluían información sobre el domicilio del órgano rector del sindicato y porque los estatutos infringían la Ley de Sindicatos. En consecuencia, el 3 de noviembre de 2006 el servicio de registros respondió al sindicato indicando las razones por las que se denegaba el registro. El 28 de julio de 2008, el MPRA notificó las enmiendas a sus estatutos a las autoridades competentes en materia de registro presentando una copia de las actas de la reunión del sindicato celebrada el 16 de julio de 2008, así como otra documentación necesaria. El Gobierno destaca que el sindicato sólo presentó las enmiendas a los estatutos, mientras que la ley exige la presentación del texto completo de los mismos en tres copias. Por consiguiente, el 28 de agosto de 2008, las autoridades competentes en materia de registro se negaron a registrar las enmiendas. Tras rectificar los errores, el sindicato presentó los documentos, que fueron registrados el 26 de febrero de 2009. Así pues, la alegación según la cual el registro de los documentos llevó ocho meses no puede justificarse objetivamente.
- 1376.** En relación con la negativa a registrar el RPLBJ, el Gobierno señala que tras presentar las enmiendas a sus estatutos, el sindicato presentó a las autoridades competentes en materia de registro los documentos pertinentes, que confirmaban que el sindicato operaba en el territorio de las 54 divisiones administrativas de la Federación de Rusia. Partiendo de esta premisa, el 14 de junio de 2005 volvió a confirmarse el estatus de sindicato de alcance nacional. En 2006, en relación con la petición del Vicepresidente de la Compañía Ferroviaria de Rusia (RGD), se llevó a cabo una investigación para confirmar la existencia de las subdivisiones estructurales del RPLBJ en todas las divisiones administrativas de la

Federación de Rusia que figuraban en los estatutos del sindicato. Como resultado de la investigación, se estableció que el sindicato no operaba en 19 de las divisiones administrativas de la Federación de Rusia. El 1.º de febrero de 2008, el Fiscal interregional del Transporte de Moscú interpuso una petición ante el Tribunal del Distrito de Lublinsky para que fuesen enmendados los estatutos del sindicato, con objeto de adaptarlos a la legislación. Mediante su decisión de 26 de noviembre de 2008, el tribunal ordenó al RPLBJ que enmendase sus estatutos para suprimir la palabra «ruso» de su nombre y registrase las enmiendas correspondientes. Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Civil de Moscú el 2 de abril de 2009. En la asamblea extraordinaria del sindicato, celebrada el 27 de enero de 2010, se aprobaron las enmiendas, que fueron debidamente registradas el 16 de marzo de 2010. El 4 de marzo de 2010, la oficina de Moscú del Ministerio de Justicia aprobó el registro de las enmiendas a los estatutos, incluida la nueva denominación del sindicato: Sindicato Interregional de la Unión de Trabajadores Ferroviarios.

1377. Respecto de los supuestos ejemplos de violaciones de los derechos sindicales por parte de las autoridades estatales y de injerencia en los asuntos sindicales, el Gobierno aporta la siguiente información: niega que las autoridades fiscales responsables hayan exigido nunca al sindicato de base del MPRA de la Ford Motor Company que presente sus documentos financieros y la lista de sus miembros; de hecho, una investigación llevada a cabo al respecto reveló que dicho sindicato de base ni siquiera estaba registrado ante las autoridades fiscales.
1378. En cuanto al alegato de injerencia en las actividades del sindicato de base del RPD del Puerto Comercial de Novorossiysk por la investigación llevada a cabo y la interposición de un proceso penal contra su Presidente, el Sr. Pereboev, el Gobierno señala que la causa contra el Sr. Pereboev fue retirada en agosto de 2007 por falta de pruebas de delito penal. Desde 2007 y al día de hoy, el Fiscal de Transportes de Novorossiysk ha estado llevando a cabo investigaciones, inclusive en relación con el examen de los alegatos de los dirigentes de sindicatos presentes en empresas de transporte marítimo.
1379. En relación con el alegato de injerencia por parte de las autoridades estatales en las actividades del RPLBJ tras el anuncio de convocatoria de huelga el 29 de noviembre de 2007, el Gobierno afirma que mediante una carta de fecha 22 de junio de 2007 dirigida al Presidente del RGD, el sindicato envió quejas de tipo social y económico. Habiendo examinado dichas quejas, la dirección de la empresa, mediante una carta de fecha 7 de agosto de 2007, se negó a aceptarlas, a lo que siguió una notificación de convocatoria de huelga de 24 horas para el 28 de noviembre de 2007. El 19 de noviembre de 2007, la empresa solicitó al tribunal de la ciudad de Moscú una orden que declarase que la huelga era ilegal. Dicha orden fue otorgada el 23 de noviembre de 2007. El 7 de abril de 2008 el sindicato de base de trabajadores ferroviarios de Moscú del RPLBJ envió una petición al Jefe de la Compañía Ferroviaria de Moscú, filial del RGD, y al Presidente de este último, solicitando la aplicación de la orden núm. 3/N, que prevé un aumento de los salarios hasta el nivel establecido en dicha orden según las calificaciones de cada trabajador, etc. Como la dirección se negó a actuar al respecto, violando el apartado 410 del Código del Trabajo, los miembros del sindicato de base convocaron una huelga, en la que participaron unos 150 trabajadores, que se desarrolló entre las 16 horas del 28 y las 12 horas del 29 de abril de 2008. En relación con este acto, el 28 de abril, el Presidente del comité del sindicato del RPLBJ en el depósito de locomotoras de Pushkino, el Sr. Pavlov, y su adjunto, el Sr. Mukhin, fueron acusados de delito administrativo en virtud del apartado 20.26 del Código de Delitos Administrativos. No obstante, el Gobierno señala que no se ha iniciado ninguna investigación criminal y que ningún miembro del RPLBJ ha sido acusado de delito criminal o interrogado al respecto. Al mismo tiempo, se llevaba a cabo una investigación por la denuncia de 28 de mayo de 2009 interpuesta por el Sr. Mukhin, en la que alegaba haber sido víctima de violencia física en la comisaría de policía de Pushkino.

Tras la investigación, no se ha iniciado ninguna acción penal por falta de pruebas. Tampoco se presentaron acusaciones contra el Sr. Mukhin. Sin embargo, el 8 de febrero de 2011, la Oficina del Fiscal de Moscú-Yaroslavl revocó dicha decisión y ordenó que se siguiese investigando. Por último, el Gobierno señala que la acusación de que las oficinas del RPLBJ fueron incendiadas no ha podido confirmarse.

- 1380.** Respecto de los alegatos de discriminación antisindical en la empresa «Tsentrsvarmash», el Gobierno afirma que el organismo de inspección del trabajo realizó una inspección el 21 de septiembre de 2009, tras la cual emitió una orden a la dirección de la empresa para que abonase al Sr. Kozhnev dos tercios del salario por el período de suspensión, así como los salarios que se le debían y una indemnización por la demora en los pagos. La empresa apeló ante los tribunales que, el 10 de junio de 2010, declararon ilegal la orden del organismo de inspección del trabajo. El Gobierno señala asimismo que el Tribunal del Distrito de Zavoljsky examinó las peticiones del Sr. Andrianov y del Sr. Kojnev en las que alegaban que sus despidos eran ilegales, y solicitaban su reincorporación al trabajo, el pago de una indemnización por ausencia forzosa y el reconocimiento del hecho de discriminación antisindical. El 28 de abril de 2010, el tribunal concluyó que los solicitantes se ausentaron de sus puestos de trabajo sin causa justificada los días 8, 9, 10 y 11 de febrero de 2010, por lo que fueron despedidos de conformidad con la ley por violación de la legislación relativa al lugar de trabajo en virtud del apartado 81, 1), 6, a) del Código del Trabajo. Esta decisión fue confirmada por el tribunal provincial el 3 de agosto de 2010.
- 1381.** En relación con la supuesta discriminación de los miembros del sindicato de base «Edinstvo» en la empresa Avtovaz, el Gobierno afirma que según la información facilitada por el organismo de inspección del trabajo en 2010, se presentaron y conocieron 13 demandas en nombre de trabajadores de dicha empresa que eran miembros del sindicato de base «Edinstvo». Las demandas versaban sobre las cuestiones de infracción de las reglas de salud y seguridad, los salarios y la no entrega de certificados del lugar de trabajo, la imposición ilegal de medidas disciplinarias y el incumplimiento de las instrucciones. No se presentaron demandas por discriminación antisindical. Durante la investigación realizada el 9 de febrero de 2011, el Sr. Zolotarev, Vicepresidente del MPRA y Presidente del sindicato de base «Edinstvo» explicó que si bien había casos de presión sobre los trabajadores para que dejaran el sindicato, no se habían presentado denuncias al respecto ante los tribunales.
- 1382.** El Sr. Zolotarev también explicó que el sindicato de base de trabajadores de la empresa GM-AVTOVAZ se estableció en agosto de 2006. Alegó asimismo que tras la notificación al empleador de la fundación del sindicato, los representantes electos fueron objeto de vejaciones y que, con el despido de 23 representantes electos, el empleador suprimió el sindicato de base del MPRA en la empresa. Cada uno de dichos trabajadores presentó una denuncia ante el tribunal. A este respecto, el Gobierno indica que las decisiones del tribunal que rechazaban su reincorporación están siendo impugnadas en apelación.
- 1383.** El Gobierno también proporciona información sobre los resultados de las investigaciones sobre los alegatos de discriminación de miembros del sindicato en las siguientes empresas:
- GM-AVTOVAZ en San Petersburgo: el sindicato de base del MPRA se constituyó en 2009. Durante el período desde que GM-AVTOVAZ empezó a actuar (marzo de 2006), se llevaron a cabo siete investigaciones sobre el cumplimiento de la legislación del trabajo. Las investigaciones no revelaron ningún caso de discriminación contra trabajadores miembros del sindicato de base del MPRA.
 - «Festalpine Arkada Profil»: se constató que el 22 de noviembre de 2008, la dirección de la empresa propuso reducir la plantilla. No obstante, los trabajadores afectados, incluidos los que eran miembros del sindicato, fueron trasladados temporalmente a

otros lugares de trabajo. El Gobierno señala que dicho traslado se llevó a cabo infringiendo el Código del Trabajo ya que ninguno de los trabajadores accedió al traslado. El despido del Vicepresidente también violaba la legislación. El 16 de febrero de 2009, la Oficina del Fiscal entabló un procedimiento administrativo en relación con el Jefe del personal. Como resultado de su investigación, el director responsable fue declarado culpable de delito administrativo el 1.º de marzo de 2009 y multado en consecuencia. En 2009-2010, el organismo de inspección del trabajo recibió diez denuncias de trabajadores relacionadas con las condiciones de trabajo en invierno. No se presentaron demandas por discriminación antisindical. En la actualidad, 39 trabajadores son miembros del sindicato de base del MPRA. El 20 de enero de 2001 se celebró una reunión en la empresa entre representantes de la dirección de la empresa y miembros del sindicato de base. En el transcurso de la misma, se constató que las denuncias de los trabajadores se habían examinado en los períodos establecidos de conformidad con la legislación en vigor y que no existían casos de discriminación antisindical.

- TagAZ: según el organismo de inspección del trabajo, en 2010 se interpusieron 24 denuncias por trabajadores de la empresa, incluidos miembros del sindicato de base del MPRA, que han sido examinadas. Durante las investigaciones, se detectaron infracciones de la legislación del trabajo, y se emitieron instrucciones al respecto. La dirección de la empresa fue multada por delitos administrativos.
- «Togliattikauchuk»: según el organismo de inspección del trabajo, en 2009 se presentaron 40 denuncias por representantes del sindicato «Nashe Delo». El organismo de inspección del trabajo adoptó medidas en respuesta a las mismas. Durante una inspección realizada el 16 de enero de 2009, el Director Gerente de la empresa fue hallado culpable de delito administrativo en virtud del artículo 5.27, 1) del Código de Delitos Administrativos y multado en consecuencia. Los miembros del sindicato de base NPGR, que también operaba en la empresa, no presentaron ninguna queja al Ministerio de Trabajo o a sus funcionarios locales.
- Baltika Brewery–Baltika Rostov: una investigación llevada a cabo por el organismo de inspección del trabajo no halló pruebas que apoyasen los alegatos de empleo de presión psicológica sobre los miembros del sindicato de base para obligarlos a dejar las filas de la organización. Se descubrió que dos miembros del sindicato fueron despedidos con el acuerdo de las partes, y recibieron una indemnización equivalente a cinco meses de salario medio.
- Universidad de San Petersburgo del Ministerio del Interior: el sindicato de base del Sindicato de Trabajadores del Comercio y los Servicios, formado por tres miembros, fue constituido el 25 de febrero de 2008, pero cesó de existir el mismo año tras la dimisión de su Presidente y de otro miembro.
- «Nevskie Porogi»: el organismo de inspección del trabajo señaló que el 28 de febrero de 2007 el sindicato de base OPRTU estaba formado por cuatro personas y que el 29 de noviembre de 2007 ya no tenía ningún miembro: el Presidente había dimitido voluntariamente, el Vicepresidente fue despedido por infracciones graves de la seguridad técnica (por haber desconectado dispositivos de cierre de las líneas de producción automatizadas), otro Vicepresidente dimitió voluntariamente (por razones familiares) y el tercer Vicepresidente fue despedido por ausentarse del trabajo.
- «Pochta Rossii Piter»: los tribunales examinaron las denuncias de despido injustificado y de reducción de los salarios. En los casos en los que el tribunal consideró que no se había seguido el procedimiento correcto para los despidos, ordenó que los trabajadores afectados se reincorporasen a sus puestos.

- 1384.** Respecto de los alegatos de violación de los derechos sindicales por parte de los empleadores, el Gobierno señala que la responsabilidad de los empleadores por violación de los derechos sindicales está establecida en el Código de Delitos Administrativos. En particular, los apartados 5.28-5.34 del Código establecen la responsabilidad administrativa por violaciones relacionadas con la prohibición de llevar a cabo actividades sindicales vinculadas a la negociación colectiva y al control de la aplicación de los convenios colectivos. Así como la negativa por parte de los empleadores o de sus representantes, a participar en negociaciones colectivas, así como a proporcionar información pertinente para la negociación colectiva y para el control del cumplimiento de un acuerdo colectivo suscrito está penalizada con una multa administrativa que oscila entre los 1 000 y los 30 000 rublos; la negativa injustificada por parte de los empleadores o de sus representantes a suscribir un convenio colectivo, así como el incumplimiento de las disposiciones de un convenio colectivo están penalizados con una multa administrativa de entre 3 000 y 5 000 rublos; la negativa por parte de los empleadores o sus representantes a aceptar demandas de los trabajadores, así como el no proporcionar espacios para celebrar reuniones o conferencias de trabajadores para formular dichas demandas, o la injerencia en la organización de dichas reuniones, están penalizados con una multa administrativa de 1 000 a 3 000 rublos, o el despido de trabajadores en relación con la organización o la participación en huelgas, que está penalizado con una multa administrativa que oscila entre los 4 000 y los 5 000 rublos. El Gobierno señala asimismo que los casos de violaciones administrativas los examinan los funcionarios del organismo de inspección del Rostrud y del organismo estatal de inspección. A la luz de lo antes expuesto, y tomando en consideración que el 1.º de julio de 2010 el Gobierno ratificó el Convenio núm. 135, considera que la legislación en vigor regula adecuada y suficientemente las cuestiones relacionadas con la responsabilidad por delitos de incumplimiento de la legislación del trabajo. El Gobierno también indica que el Rostrud no ha recibido ninguna queja por negativa de los empleadores a reconocer o cooperar con los sindicatos.
- 1385.** Respecto del alegato de injerencia por parte de las autoridades estatales en el derecho del FPAD de Rusia de elaborar su propia constitución y reglamento, el Gobierno explica que, de conformidad con el apartado 413 del Código del Trabajo y el apartado 52,1) del Código del Tráfico Aéreo para proteger los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, la defensa del país y la seguridad del Estado, el personal de aviación civil que participa en la gestión o control del tráfico aéreo no puede declararse en huelga ni interrumpir su trabajo. Mientras, por la resolución de la conferencia de los sindicatos de base del FPAD de 30 de marzo de 2010 se hizo un llamamiento a los trabajadores de la Corporación del Control del Tráfico Aéreo (FGUP) para que organizaran una acción masiva con objeto de limitar o interrumpir los movimientos del tráfico aéreo. Entre el 9 y el 28 de abril de 2010, 400 trabajadores de la empresa participaron en una acción de protesta, que denominaron «huelga de hambre». Además, el 14 de abril de 2010, el Presidente del FPAD de Rusia declaró públicamente que para resolver el conflicto en la Corporación Estatal de Gestión del Tráfico Aéreo, los controladores interrumpirían su prestación de servicios de tráfico aéreo. A juicio del Gobierno, esto hubiese llevado a una restricción de los vuelos y habría hecho peligrar la defensa del país, la seguridad del Estado y la vida y la salud de los ciudadanos. A este respecto, el 21 de abril de 2010, la Oficina del Fiscal de Moscú responsable del cumplimiento de la legislación sobre transporte aéreo y marítimo advirtió que la acción propuesta era ilegal y presentó una reclamación en contra del sindicato de base del FPAD con objeto de declarar ilegales las disposiciones de sus respectivos estatutos que regulaban las convocatorias de huelgas en la que participasen, en particular, personal de aviación que prestase apoyo a la gestión del tráfico aéreo y servicios de control del mismo. Sus peticiones fueron atendidas y concedidas íntegramente.
- 1386.** En relación con la supuesta violación de los derechos del sindicato de base del MPT, el Gobierno señala que, mientras se elabora un nuevo sistema para regular la entrada en las

instalaciones portuarias, los dirigentes sindicales tendrán acceso a los lugares de trabajo con pases temporales.

- 1387.** Con respecto al alegato de robo en las oficinas del sindicato de base de trabajadores portuarios del MPT, el Gobierno informa que se ha suspendido la investigación preliminar, sin que se haya identificado a ningún sospechoso. También informa que se ha suspendido la investigación preliminar sobre la supuesta malversación de fondos por parte de la dirección del sindicato de base del MPT por haber prescrito el período para entablar acciones penales al respecto. En la actualidad, este asunto está siendo examinado por la Oficina del Fiscal del Transporte. El Gobierno también señala que la Oficina del Fiscal del Transporte de Tuapse, junto al organismo de inspección del trabajo y el sindicato de base de trabajadores portuarios, llevaron a cabo una inspección en el puerto para supervisar el cumplimiento de la legislación del trabajo. Se detectaron varias infracciones y, a este respecto, el 24 de noviembre de 2009 se envió a la dirección del puerto un aviso solicitando que procediesen a remediarlas. Respecto a la negativa del Sr. Zhuralev, Presidente del sindicato de base del MPT, a proporcionar los documentos necesarios para la investigación, el 24 de noviembre de 2009 el Fiscal del Transporte de Tuapse abrió una causa administrativa en la que, por decisión del tribunal de arbitraje de 15 de diciembre de 2009, el Sr. Zhuralev fue declarado culpable de delito administrativo y penalizado con una multa de 2 000 rublos. La decisión fue confirmada por el tribunal. Asimismo, en abril de 2010, durante las investigaciones sobre el cumplimiento de la legislación del trabajo, se detectaron infracciones que sirvieron de base para la acusación contra el Sr. Zhuralev. Por orden del Organismo estatal de inspección del trabajo, el 4 de mayo de 2010 el Sr. Zhuralev fue penalizado con una multa de 1 000 rublos. En relación con la cuestión de las oficinas, el Gobierno indica que en 2009-2010, la administración del puerto propuso al sindicato de base que utilizara unas oficinas que se encontraban fuera de las instalaciones portuarias, en el número 12 de la calle Gorky. El sindicato aceptó la oferta el 19 de febrero de 2010. Por último, el Gobierno señala que desde 2007 y hasta el día de hoy, la Oficina del Fiscal del Transporte de Tuapse ha investigado y respondido a todas las quejas que le han presentado las organizaciones sindicales.
- 1388.** Respecto del alegato de negativa por parte de los empleadores de reconocer las organizaciones sindicales recién constituidas, el Gobierno indica que las quejas de los trabajadores del sindicato de base del MPRA de la empresa TagAZ por la negativa de la dirección a cooperar con el sindicato han sido examinadas por el organismo de inspección del trabajo en varias ocasiones. Sobre el particular, los inspectores del trabajo han explicado reiteradamente que las cuestiones relativas al cumplimiento de la legislación deben resolverse de conformidad con el procedimiento que establece la Ley sobre Sindicatos, es decir, que deben examinarlas los tribunales a instancias de un fiscal, o a petición o tras la presentación de una denuncia de un sindicato. El Tribunal Municipal de Taganrog examinó la petición del sindicato de base del MPRA de la empresa TagAZ por la que solicitaba al tribunal que obligase a la empresa a proporcionar unas oficinas para las actividades del sindicato, garantizase el acceso a las instalaciones de la empresa a los dirigentes sindicales y permitiese la divulgación de información sindical en un lugar accesible para los trabajadores. El tribunal denegó la solicitud.
- 1389.** Habida cuenta de lo anteriormente expuesto, el Gobierno considera que ya ha aplicado todas las medidas y procedimientos jurídicos necesarios para abordar las cuestiones incluidas en la queja de la KTR. La legislación nacional y los acuerdos internacionales, incluidos los Convenios núms. 87 y 98, se aplican íntegramente. Las medidas más importantes para el desarrollo de la concertación social a nivel federal se aplican en el marco de la RTK. El Convenio General 2011-2013 entre las Federaciones de Sindicatos de Toda Rusia, las Asociaciones de Empleadores de Toda Rusia y el Gobierno se firmó en diciembre de 2010. En el marco de la aplicación de dicho convenio, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social celebra periódicamente reuniones tripartitas de consulta y seminarios.

Prácticamente todas las enmiendas a la legislación en vigor y los nuevos actos jurídicos se debaten con la RTK.

- 1390.** En sus comunicaciones de fechas 12 y 18 de mayo, así como de 13 de julio de 2011, el Gobierno reitera que el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, la Oficina del Fiscal General y el Rostrud han investigado las quejas planteadas en el presente caso y que muchos de los presuntos hechos no han podido ser confirmados. En relación con varios casos, los tribunales pertinentes y los órganos responsables de la aplicación de la ley ya han tomado sus decisiones. Además de los casos discutidos anteriormente, el Gobierno se refiere en particular al caso del Sr. Urusov.
- 1391.** El Gobierno también señala que, tomando en consideración el problema planteado en relación con el registro estatal de los sindicatos, el Ministerio de Justicia, en colaboración con el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, prevé constituir un grupo de trabajo conjunto con objeto de debatir propuestas para la mejora de la legislación y el desarrollo de procedimientos de registro ubicuos. Dicho grupo de trabajo estaría formado por representantes de la Oficina del Fiscal, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Transportes y la KTR.
- 1392.** El Gobierno informa asimismo que el 10 de junio de 2011 el Rostrud y la KTR firmaron un acuerdo de cooperación para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Dicho acuerdo establece las obligaciones del Rostrud y de la KTR por lo que se refiere al intercambio de información sobre violaciones de los derechos del trabajo y sobre cuestiones relacionadas con la mejora de la legislación laboral, la participación en la resolución de disputas colectivas, la selección de los mediadores y árbitros y otras cuestiones.
- 1393.** Por último, en su comunicación de fecha 30 de enero de 2012, el Gobierno indica que durante una misión técnica de la OIT, entre la KTR y la FNPR prepararon conjuntamente una propuesta para abordar las cuestiones planteadas en la queja. En la reunión tripartita de clausura celebrada el 14 de octubre de 2011, el Presidente de la FNPR declaró que las propuestas debían debatirse con los interlocutores sociales en el marco de la RTK. El Gobierno explica que, de conformidad con las reglamentaciones de la RTK, cada miembro tiene derecho a presentar propuestas para su examen en las reuniones y grupos de trabajo de la RTK. Sin embargo, el sindicato no ha presentado aún su propuesta conjunta.
- 1394.** El Gobierno informa asimismo que, desde la visita de la misión, se han producido algunos cambios positivos en el país. El 22 de noviembre de 2011 se adoptó la Ley Federal sobre Enmiendas al Código del Trabajo para mejorar el procedimiento para la resolución de conflictos laborales colectivos. Además, siguiendo instrucciones presidenciales, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, junto a organizaciones de trabajadores y de empleadores, habían preparado otro proyecto de ley para enmendar el Código del Trabajo. Las enmiendas propuestas están concebidas para mejorar el proceso de negociación colectiva y seguir desarrollando un mecanismo para la resolución de conflictos laborales colectivos. Este proyecto de ley fue examinado y recibió la aprobación de la RTK en su reunión de 21 de noviembre de 2011, y ha sido presentado al Gobierno para su examen. Además, el proyecto de ley sobre enmiendas de determinadas leyes y reglamentos relativos al establecimiento y a las actividades de asociaciones de empleadores ha sido presentado a la Duma estatal. Su objetivo es el desarrollo de este tipo de asociaciones y la mejora del papel que desempeñan en la concertación social.
- 1395.** El Gobierno debatió con la misión de la OIT la posibilidad de organizar cursos especiales de formación para los empleados del sistema procesal, los funcionarios de la Oficina del Fiscal y los miembros del cuerpo de policía para mejorar sus conocimientos de las normas internacionales del trabajo, el desarrollo de metodologías y el apoyo a los programas e

iniciativas tripartitas destinadas a garantizar el respeto de los derechos sindicales. En la actualidad, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social está considerando la posibilidad de organizar un seminario para los países de Europa Oriental y Asia Central. El Gobierno se ha comprometido a continuar el diálogo social con los interlocutores sociales para el tratamiento de las cuestiones sociales y laborales.

C. Conclusiones del Comité

- 1396.** *El Comité observa que en este caso las organizaciones querellantes alegan numerosas violaciones de los derechos sindicales, incluidos ataques físicos a dirigentes sindicales, violaciones de la libertad de opinión y de expresión, injerencia del Gobierno en los asuntos sindicales, negativa de las autoridades estatales a registrar sindicatos, actos de discriminación antisindical y falta de mecanismos eficaces para garantizar la protección contra dichos actos, negativa a proporcionar oficinas a los representantes de los trabajadores, violación del derecho a negociar colectivamente y negativa por parte del Estado a investigar dichas violaciones. El Comité toma nota de la información detallada que ha proporcionado la organización querellante para apoyar sus alegatos, que según la KTR se refieren a cuestiones sistémicas relacionadas con la falta de mecanismos eficaces para la protección de los derechos de libertad sindical en el país. El Comité toma nota asimismo de la información igualmente detallada facilitada por el Gobierno. A este respecto, observa que la queja ha sido examinada por todas las autoridades pertinentes y que las cuestiones planteadas en la misma han sido objeto de un nivel de atención considerable.*
- 1397.** *El Comité toma nota asimismo de que, por invitación del Gobierno, una misión técnica de la OIT visitó el país en octubre de 2011 para discutir sobre la queja con todas las partes interesadas, dada su complejidad y el gran volumen de información que incluye. El Comité toma nota del informe de la misión (véase anexo). El Comité toma nota con interés de que tanto la organización querellante como el Gobierno parecen satisfechos con la actuación y los resultados de la misión. Toma nota asimismo con interés de las discusiones tripartitas con las que concluyó la labor de la misión y la propuesta conjunta KTR-FNPR para abordar las cuestiones planteadas en la queja, que todas las partes han acordado examinar en el marco de la RTK. A este respecto, el Comité observa el interés de la KTR en colaborar con el Gobierno a fin de lograr resultados tangibles basados en la propuesta conjunta. El Comité toma nota de que, si bien el sindicato no ha presentado aún su propuesta conjunta con la RTK, todos los miembros de este órgano, inclusive el Gobierno, tienen derecho a hacerlo. El Comité confía en que la propuesta se debatirá en el seno de la KTR sin demora, con miras a resolver las cuestiones planteadas en el presente caso. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*
- 1398.** *El Comité toma nota de que la propuesta conjunta se refiere a medidas legislativas, actividades de formación, adopción de directrices y notas explicativas como medios para abordar las cuestiones planteadas en el caso. Respecto de estas últimas, el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en sus comunicaciones y a la misión de la OIT en relación con las medidas legislativas adoptadas y previstas para garantizar el respeto de los derechos sindicales en la ley y en la práctica. El Comité recuerda que previamente había examinado varias disposiciones del Código del Trabajo en el marco de los casos núms. 2216 y 2251. Además de estas cuestiones, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante de ineficacia de los mecanismos de protección contra los actos de discriminación antisindical e injerencia por parte de los empleadores en los asuntos sindicales internos, a pesar de la existencia de disposiciones legislativas que prohíben tales actos. El Comité observa también la presunta dificultad para probar la discriminación antisindical en la práctica y la aplicación más bien excepcional de penalizaciones a las personas que han sido declaradas responsables de tales actos, y toma nota del informe de la misión de que éste parece ser el caso en la*

práctica. El Comité recuerda que las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 818]. Observando que los aspectos legislativos de este caso están siendo tratados igualmente por otros órganos del sistema de control de la OIT y teniendo en cuenta su mandato específico, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para poner la legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva y que le mantenga informado al respecto.

1399. El Comité observa con gran preocupación que los folletos del sindicato fueron declarados material extremista por un tribunal local. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, que confirma que los folletos del sindicato a los que se hace referencia en la queja han sido incluidos en la Lista Federal de Documentos Extremistas en virtud de una decisión judicial que consideró que dicho material del sindicato pretendía incitar a la división social y a la hostilidad y predicar la exclusividad, así como la superioridad o inferioridad de las personas, basándose en su entorno social, por lo que revestía carácter extremista. El Comité observa que los folletos en cuestión incluyen consignas como «¡que los que han causado la crisis paguen por ello!», «luchemos contra el empleo precario», y «¡queremos la paga que nos corresponde por trabajar en el turno de noche!». El Comité considera que el incluir los folletos como éstos o similares en la lista de documentos extremistas obstaculiza considerablemente el derecho de los sindicatos a expresar sus opiniones y constituye una restricción inaceptable de la actividad sindical y el Comité considera que se trata de una grave violación de la libertad sindical. El Comité recuerda a este respecto que el derecho a expresar opiniones, inclusive las que critican la política económica y social del Gobierno, es uno de los elementos esenciales de los derechos de las organizaciones profesionales. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para retirar dichos folletos de la lista de documentos extremistas y para impedir que tales actos se repitan. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

1400. El Comité también se muestra profundamente preocupado por el alegato de que el Sr. Urusov, Presidente del sindicato de base PROFSVOBODA, haya sido condenado por un tribunal de distrito a seis años de prisión por sus actividades sindicales. Las acusaciones que se le imputaron estaban relacionadas con la posesión de estupefacientes que, según la organización querellante, le fueron puestos en su poder cuando se encontraba bajo arresto, durante el cual fue golpeado y obligado a firmar una admisión de culpa. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, el Tribunal Supremo de la República de Sakha desestimó el veredicto del tribunal de distrito al considerar que se habían producido graves errores de procedimiento en la tramitación del caso, que remitió a dicho tribunal para que incoara un nuevo proceso. Sin embargo, el nuevo proceso judicial no cambió el veredicto del tribunal. El Comité también toma nota de los alegatos de la organización querellante de que el alegato de persecución antisindical no fue examinado ni tomado en consideración por el tribunal. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya aportado más información que la declaración del fallo de los tribunales en el presente caso. El Comité toma nota de que, en noviembre de 2011, el Tribunal Supremo de la República de Yakutia denegó la libertad condicional al Sr. Urusov. El Comité recuerda que en las ocasiones en que los querellantes alegaban que dirigentes sindicales o trabajadores habían sido detenidos a causa de sus actividades sindicales y en que los gobiernos en sus respuestas se limitaban a refutar dichos alegatos o a declarar que en realidad esas personas habían sido detenidas por actividades subversivas, por razones de seguridad interna o por delitos de derecho común, el Comité ha seguido siempre la regla de pedir a los gobiernos interesados que faciliten informaciones complementarias lo más precisas posible sobre las detenciones alegadas y, en particular, sobre los procedimientos judiciales incoados y el resultado de

los mismos, a fin de poder examinar los alegatos con conocimiento de causa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 111]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que indique si el alegato de persecución antisindical ha sido debidamente investigado por las autoridades pertinentes y que proporcione detalles de dicha investigación, así como toda información relevante, inclusive los fallos del presente caso. Si el alegato de persecución antisindical no ha sido examinado, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo, sin demora, una investigación independiente del mismo, y que, si dicha investigación revela que tras el arresto del Sr. Urusov existen motivos antisindicales, adopte las medidas necesarias para su puesta en libertad inmediata.

Recomendaciones del Comité

1401. 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 la propuesta conjunta KTR-FNPR se debatirá en el seno de la KTR sin demora, con miras a resolver las cuestiones planteadas en este caso. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;**
- b) observando que los aspectos legislativos de este caso están siendo tratados igualmente por otros órganos del sistema de control de la OIT y teniendo en cuenta su mandato específico, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para poner la legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva y que le mantenga informado al respecto;**
- c) el Comité urge al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para suprimir los folletos del sindicato de la lista de documentos extremistas y para impedir que tales actos se repitan y que le mantenga informado al respecto, y**
- d) el Comité pide al Gobierno que indique si el alegato de persecución antisindical ha sido debidamente investigado por las autoridades pertinentes y que proporcione detalles de dicha investigación, así como toda información relevante, inclusive los fallos del presente caso. Si el alegato de persecución antisindical no ha sido examinado, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo, sin demora, una investigación independiente del mismo, y que, si dicha investigación revela que tras el arresto del Sr. Urusov existen motivos antisindicales, adopte las medidas necesarias para su puesta en libertad inmediata.**

Anexo

Informe de misión

Moscú, Federación de Rusia
(10-15 de octubre de 2011)

I. Antecedentes

1. El 20 de enero de 2010, la Confederación del Trabajo de toda Rusia (VKT) y la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR) presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical (CLS)¹. Las organizaciones querellantes alegan que sus afiliados han sido objeto de numerosas violaciones de los derechos sindicales, lo que comprende el encarcelamiento y las agresiones físicas cometidas contra dirigentes sindicales, la violación de la libertad de opinión y de expresión, la injerencia del Gobierno en las actividades sindicales, la negativa por parte de las autoridades estatales de registrar a los sindicatos, los actos de discriminación antisindical y la falta de un mecanismo eficaz para garantizar la protección contra tales actos, la denegación de instalaciones a los representantes de los trabajadores, la violación del derecho de negociación colectiva y el hecho de que el Estado no investiga dichas violaciones. En febrero de 2010, la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR) se sumaron a la queja.
2. En vista de la complejidad de la queja y de la gran cantidad de información conexas, el Gobierno de la Federación de Rusia, por comunicación de fecha 11 de agosto de 2011, invitó a una misión técnica de la Oficina Internacional del Trabajo a que viajara al país a fin de examinar la queja en presencia de todas las partes interesadas. La misión estuvo integrada por el Sr. Kari Tapiola, Consejero Especial del Director General, y la Sra. Oksana Wolfson, jurista, funcionaria de grado superior del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Del 10 al 15 octubre de 2011, la misión mantuvo en Moscú una serie de reuniones con las autoridades públicas y representantes de los sindicatos y de los empleadores.

II. Funcionarios y demás personas con las que se reunió la misión

3. La misión se reunió con el Sr. A. Safonov, Viceministro de Salud y Desarrollo Social (MHSD); el Sr. A. Gorban, director del Departamento de Cooperación Económica del Ministerio de Relaciones Exteriores; el Sr. A. Selivanov, jefe adjunto del Servicio Federal de Trabajo y Empleo (ROSTRUD); el inspector general estatal adjunto del trabajo de la Federación de Rusia; el Sr. A. Leonov, jefe adjunto del aparato del Comité de Trabajo y Política Social de la Duma Estatal; varios representantes del Ministerio del Interior, el Ministerio de la Justicia, la Fiscalía General, la Oficina de la Presidencia, el Ministerio del Transporte, la Agencia Federal de Transporte Aéreo (Rosaviatsia), la Sociedad Estatal para la Gestión del Tráfico Aéreo; el Sr. M. Shmakov, Presidente de la FNPR; el Sr. B. Kravchenko, presidente de la KTR; el Sr. F. Prokopov, Vicepresidente de la Asociación de Industriales y Empresarios de la Federación de Rusia (RSPP), y la Sra. M. Moskvina, directora de la Oficina de Mercado Laboral y Concertación Social de la RSPP, así como también con otros funcionarios y representantes de los organismos mencionados. La misión había solicitado la celebración de una reunión con jueces o representantes del sistema judicial. Esa reunión no tuvo lugar, a pesar de que la solicitud había sido aceptada.

¹ Desde que tuvo lugar la presentación de la queja, estas confederaciones sindicales se fusionaron para constituir la KTR.

III. Desarrollo de la misión

Ministerio de Salud y Desarrollo Social

4. El Viceministro, Sr. A. Safonov, quien también era coordinador adjunto de la parte gubernamental de la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales de la Federación de Rusia, explicó a la misión que los convenios de la OIT habían servido de base para la elaboración de la legislación laboral de la Federación de Rusia. El Gobierno creía firmemente en el diálogo social y lo aplicaba en la práctica. Acerca de todas las cuestiones laborales planteadas se buscaba llegar a un acuerdo entre los interlocutores sociales y se firmaban con regularidad acuerdos nacionales, sectoriales y regionales. En 2011, el Presidente de la Federación de Rusia se había reunido en dos ocasiones con los dirigentes sindicales con el fin de examinar la protección laboral y el establecimiento de acuerdos de colaboración entre los interlocutores sociales. A raíz de esas reuniones, el Presidente dio instrucciones a los órganos competentes con el objeto de fortalecer las instituciones de diálogo social en el país. Además, el Viceministro señaló que el Gobierno consideraba que el pluralismo sindical era necesario y que las posiciones monopólicas eran peligrosas. El Gobierno no intervenía en las actividades sindicales. El propio Ministerio tenía relaciones de trabajo con todos los sindicatos y se esforzaba por atender sus problemas.
5. El Gobierno consideraba que toda empresa que operaba en su territorio debía cumplir la legislación vigente en el país y, por lo tanto, tenía que entablar un diálogo con los sindicatos. Las relaciones con las empresas multinacionales constituían un problema particular para los sindicatos pequeños. Otro problema que estos sindicatos debían enfrentar se originaba en su relación con sindicatos más grandes en lo atinente a la cuestión de la negociación colectiva. Si bien la legislación preveía el establecimiento de una comisión de negociación conjunta, en la práctica seguían existiendo problemas. El Ministerio se había acercado a la KTR a fin de obtener una propuesta concreta sobre la forma de tratar este problema en la práctica de manera que no se pudieran violar los procedimientos. El Sr. Safonov también indicó que se había elaborado un proyecto de enmiendas del Código del Trabajo con el propósito de simplificar el procedimiento para declarar una huelga. El Gobierno consideraba que los sindicatos debían tener derecho de huelga, así como la posibilidad de ejercerlo en la práctica.
6. En lo referente a la queja, el Gobierno habría preferido que la KTR examinara las quejas a nivel nacional antes de presentar una queja ante la OIT. Los sindicatos pequeños tenían la posibilidad de recurrir a diversos foros en el plano nacional. Las cuestiones planteadas en la queja podrían haberse señalado a la atención de la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales de la Federación de Rusia, en la que 30 personas representaban a la parte sindical (si bien la mayoría eran representantes de la FNPR, cinco de ellas representaban a otros sindicatos). El presidente de la KTR era miembro de la Comisión. Si bien la Comisión Tripartita abordaba cuestiones que se planteaban en el plano del Estado federal y no trataba los casos particulares o relativos a empresas, podía examinar quejas específicas e investigar las violaciones del sistema en el plano local. El Sr. Kravchenko también era miembro de la Comisión Presidencial de Derechos Humanos, pese a que no había representantes de la FNPR en ese organismo.
7. Otros representantes del Ministerio explicaron a la misión que el Gobierno había sido informado de la queja, incluso antes de que fuera presentada a la OIT. Una vez que la Oficina remitió la queja al Gobierno, el Ministerio tomó contacto con la KTR y propuso establecer un plan de acción, que podría incluir la celebración de reuniones y la difusión de información, entre otras actividades. Como dichas consultas no tuvieron lugar, el Gobierno llevó a cabo las investigaciones necesarias y envió una respuesta a la OIT. El Ministerio deseaba que la KTR se dirigiera a éste cuando se produjera un problema de modo que el Ministerio pudiese responder de manera apropiada, ya sea mediante el envío de instrucciones a los organismos del Estado competentes o a empresas particulares, o poniendo ciertas cuestiones en conocimiento de la Comisión Tripartita o, en caso de problemas sistémicos, proponiendo modificaciones legislativas, en consulta con los interlocutores sociales.
8. Con respecto a la cuestión del registro planteada en la queja, el Sr. Safonov explicó que el Ministerio de Justicia no tenía derecho a denegar el registro a una organización sindical. Se podía pedir a la Fiscalía que diera instrucciones al sindicato a fin de que solucionara los problemas existentes (por ejemplo, poniendo su reglamento en conformidad con los requisitos de la legislación). En caso de desacuerdo o de incumplimiento, la Fiscalía podía apelar ante los

tribunales. Un sindicato podía funcionar aún sin estar registrado. No había casos de disolución de sindicatos, ni siquiera cuando la legislación en vigor había sido violada.

9. Por otra parte, el Viceministro indicó que el arbitraje laboral era una noción nueva en la Federación de Rusia. Contar con más experiencia a este respecto sería beneficioso tanto para el Gobierno como para los sindicatos. También señaló que, pese a que los grandes sindicatos estaban muy bien informados acerca de la legislación laboral, los sindicatos nuevos tenían menos experiencia. Por otra parte, los empleadores tenían poca experiencia en el trato con sindicatos. Si bien el Gobierno estaba procurando formarlos, el mayor reto consistía en llegar a los pequeños empresarios. El Sr. Safonov subrayó que para el Gobierno era muy importante construir una sociedad estable, donde los interlocutores sociales pudieran concertar acuerdos. A este respecto, la Inspección del Trabajo desempeñaba un papel importante y sus poderes se habían ampliado recientemente.

Reunión conjunta con la FNPR y la KTR

10. El Sr. Shmakov declaró que para la FNPR el principal problema era la actitud de los organismos del Estado que representaban al Poder Ejecutivo y al Poder Judicial. También explicó que las violaciones de los derechos sindicales eran más frecuentes a nivel regional que a nivel central. Por otra parte, la Fiscalía no comprendía el papel que le correspondía respecto de la protección de los derechos laborales y sindicales, lo que en su opinión se debía a veces a la insuficiente formación de los fiscales. Aunque el acuerdo celebrado en 2010 entre la FNPR y la Fiscalía era útil, no se aplicaba directamente a situaciones específicas. Se hacía referencia al acuerdo cuando surgían problemas. También se habían concertado acuerdos similares a nivel regional. La FNPR consideraba que pese a estos acuerdos, en ciertas ocasiones las fiscalías favorecían a los empleadores. En relación con la queja presentada por la KTR ante la OIT, el presidente de la FNPR señaló que su organización la había apoyado. La cuestión de la relación entre los sindicatos en el marco de la negociación colectiva (en vista de que los sindicatos afiliados a la FNPR solían tener el mayor número de trabajadores y de que los afiliados de la KTR a menudo representaban a una minoría) era a lo sumo una parte muy pequeña del problema.
11. El Sr. Kravchenko declaró que la KTR había observado en el país la práctica expuesta a continuación: los empleadores se oponían al establecimiento de sindicatos y a las actividades sindicales en sus empresas y entre tanto los organismos encargados de velar por el cumplimiento de la ley, en especial la Fiscalía y los servicios de inspección del trabajo, no tomaban ninguna medida. En ciertas oportunidades, actuaban en contra de los sindicatos. Al crearse un sindicato, los empleadores solían pedir a la Fiscalía, y/o a la inspección fiscal que investigaran la legalidad de la creación del sindicato en cuestión. Durante la inspección posterior, la autoridad competente podía obtener la lista de los miembros del sindicato y, por lo general, la remitía a los empleadores. Además, el Sr. Kravchenko señaló que las acciones antisindicales habían aumentado con la crisis económica. En la queja se mencionaban 25 empresas en las que se habían vulnerado los derechos de los sindicatos afiliados a la KTR.
12. Según el Sr. Kravchenko, la legislación vigente no garantizaba de manera suficiente la protección de los derechos sindicales. Indicó que no se habían aplicado las recomendaciones de los órganos de control de la OIT relativas al Código del Trabajo a pesar de que, en 2007, un grupo de trabajo había preparado un proyecto de enmiendas sobre la base de las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (posteriormente estas enmiendas fueron rechazadas) y a pesar de las instrucciones dadas por el Presidente.
13. En el plano nacional, la KTR consideraba que la relación con los empleadores era difícil. Los empleadores habían propuesto enmiendas al Código del Trabajo a fin de que las relaciones de trabajo fueran más flexibles. No estaban dispuestos a entablar un diálogo con los sindicatos que, a su vez, habían formulado sus propias propuestas. Por otra parte, mientras que la RSPP al menos conocía la existencia de la OIT y de los convenios internacionales del trabajo, los empleadores individualmente considerados no respetaban ni la legislación laboral, ni los derechos sindicales, ni tampoco la opinión de la RSPP.
14. Por otra parte, los representantes de la KTR señalaron que, si bien la legislación garantizaba el derecho de huelga, en la práctica, los sindicatos no podían recurrir a acciones colectivas de protesta. En los últimos años, sólo se habían realizado dos o tres huelgas legales, que habían tomado la forma de protestas. El procedimiento para el registro de los sindicatos planteaba algunas dificultades. Los sindicatos tenían que seguir el mismo procedimiento de registro que las demás organizaciones no

comerciales o las organizaciones no gubernamentales. Por su parte, la KTR consideraba que debía existir un procedimiento de registro simplificado especial para los sindicatos. Éstos podían funcionar sin necesidad de registro, pero, en ese caso, no podían negociar colectivamente ni firmar convenios colectivos. Las organizaciones pequeñas habían experimentado problemas, en particular, en relación con el acceso a los lugares de trabajo. Por ejemplo, en áreas de acceso restringido como los puertos, los dirigentes sindicales no disponían de un pase permanente y tenían que pagar por cada entrada, lo cual no siempre estaba al alcance de los sindicatos pequeños.

15. Según la KTR, a pesar de que la ley preveía la prohibición de la discriminación, la protección, en especial contra la discriminación antisindical, era prácticamente inexistente. Por otra parte, los organismos que tenían la función de proteger los derechos sindicales no eran eficientes. Los representantes de la KTR explicaron que el sistema de protección de los derechos de los trabajadores se componía de tres organismos: la Fiscalía, los tribunales y los servicios de inspección del trabajo. La Fiscalía se encargaba del control de la aplicación de la legislación y también se ocupaba de los alegatos de violación de los derechos humanos. Sin embargo, según la KTR, la Fiscalía a menudo se negaba a tratar presuntos actos de violación de los derechos sindicales, por considerar que tales violaciones no pertenecían a su ámbito de competencia y que debían más bien señalarse a la atención de los inspectores del trabajo. Sin embargo, los servicios de inspección del trabajo consideraban que los derechos sindicales se encontraban fuera del ámbito de aplicación de la legislación laboral. Por lo tanto, no eran competentes para recibir los alegatos relativos a presuntas violaciones de los derechos sindicales, por lo que remitían a los sindicatos a los tribunales. En el caso de la discriminación antisindical, esto se volvió particularmente difícil, pues, si bien en virtud de la legislación los tribunales tenían competencia para tratar los casos de discriminación, tenían cierta reticencia en examinar estos casos, ya que era muy difícil de encontrar pruebas. Aún en los casos en que el Tribunal había establecido la existencia de discriminación, la Fiscalía cerró los casos presentados contra los empleadores, quienes, en todos los casos, se negaron a reintegrar en su puesto o a indemnizar a los trabajadores que habían sido objeto de discriminación antisindical. Si bien la legislación preveía la responsabilidad administrativa y penal, en la práctica, no se sancionaban las violaciones de los derechos sindicales. Los representantes de la KTR explicaron que era posible invocar la responsabilidad administrativa en un plazo de dos meses después de la presentación de una queja; en ese caso, se realizaba una investigación, la que, por lo general, duraba dos meses. Según la KTR no existía ningún caso de empleador o funcionario condenado en instancia penal por violar los derechos sindicales.
16. Por último, la KTR subrayó que, aunque la queja era relativamente voluminosa y se refería a un gran número de casos de violaciones, se daba por supuesto que el motivo real de su presentación era mostrar cuáles eran los problemas generales y sistémicos que existían en el país en relación con el incumplimiento de los derechos sindicales. Si bien algunos de los casos mencionados en la queja se habían resuelto o ya no representaban un problema, debido al tiempo transcurrido desde que habían ocurrido, el caso del Sr. Urusov, un sindicalista que cumplía una condena de prisión, y el caso en que un tribunal había declarado que el sindicato difundía material de carácter extremista eran muy graves y urgentes.

La KTR y las organizaciones afiliadas

17. En una reunión que la misión mantuvo por separado con las organizaciones querellantes, el Sr. Kravchenko, hizo una vez más hincapié en que los principales problemas que enfrentaban los sindicatos se relacionaban con la creación y el registro de los sindicatos, las medidas adoptadas por los órganos encargados de aplicar la legislación, la discriminación antisindical, la limitación del ejercicio del derecho de huelga y el acceso a la negociación colectiva.
18. En lo referente al registro, los miembros del consejo ejecutivo de la KTR afirmaron que era mucho más fácil (y menos costoso) registrar una entidad comercial que una entidad no comercial y, según su experiencia, era aún más difícil registrar un sindicato. En vista de que el procedimiento podía resultar complicado, las entidades no comerciales, incluidos los sindicatos, tenían que recurrir a los servicios de empresas especiales que se ocupaban de tramitar el registro (el precio medio de estos servicios oscilaba entre 50 000 y 60 000 rublos). Cabía reconocer que, debido a la legislación vigente, las autoridades que se encargaban del registro en el Ministerio de Justicia no podían en última instancia denegar el registro. Sin embargo, el Ministerio de Justicia pedía de forma casi sistemática a la Fiscalía que investigara si la creación de una organización era legal. En caso de que la Fiscalía concluyera que una organización sindical se había establecido de manera ilegal, se podía solicitar al Tribunal una orden de prohibición de actividades y, por último, su disolución. Los

empleadores también podían pedir a la Fiscalía que se investigara si los estatutos de la organización sindical recién creada estaban en conformidad con la legislación. Por otra parte, según la KTR, cada investigación realizada por la Fiscalía relativa ya sea respecto de un determinado sindicato o de uno de sus miembros, se iniciaba con la cuestión de la legalidad de la constitución del sindicato. La KTR consideraba que los órganos de aplicación de la ley no debían intervenir en asuntos internos de los sindicatos a pedido de los empleadores y éstos no debían utilizarlos con ese fin.

19. Los casos de discriminación antisindical eran muy difíciles de probar en un tribunal y, aunque un tribunal considerara que el empleador era culpable, en la práctica no se aplicaban sanciones. Esto creaba una situación en la que los trabajadores temían ser despedidos por motivos antisindicales y, si esto sucedía, los sindicatos no podían defender a sus miembros. La KTR hacía hincapié en que había que crear un organismo independiente, cuyas decisiones fueran vinculantes y que pudiera ejercer un control sobre la aplicación de sus decisiones.

Servicio Federal de Trabajo y Empleo (Rostrud) – Inspección Estatal del Trabajo

20. El Sr. A. Selivanov, jefe adjunto del Rostrud, explicó a la misión que el Servicio tenía la responsabilidad de las cuestiones siguientes: el empleo, el control de la aplicación de la legislación laboral, el diálogo social, el servicio civil alternativo y la migración interna. El Servicio también se ocupaba de la mediación y conciliación de los conflictos laborales y mantenía una base de datos de árbitros laborales. El Sr. A. Selivanov era consciente de que tanto la FNPR como la KTR consideraban que debían ampliarse las facultades de los servicios de la Inspección del Trabajo a efectos de incluir la protección de los derechos sindicales. Se informó a la misión que el país contaba con 82 inspecciones del trabajo que empleaban a cerca de 3 000 inspectores. En 2013, este número caería a 2 800, lo que significaba que habría un inspector para 25 000 trabajadores. Desde el comienzo de la crisis económica, se había duplicado el número de quejas presentadas ante los servicios de inspección del trabajo. En estas circunstancias, el número de inspectores del trabajo era, sin lugar a dudas, insuficiente. La mayoría de las quejas en curso habían sido presentadas por trabajadores en forma individual, y se referían a la falta de pago de los salarios. El Rostrud llevaba a cabo inspecciones planificadas (a razón de dos por mes) e inspecciones no planificadas (seis a ocho por mes). Se invitaba a los sindicatos a tomar parte en esas inspecciones. El Rostrud también realizaba inspecciones preliminares en forma gratuita. En esa etapa, se podía resolver hasta el 80 por ciento de las cuestiones planteadas. En otros casos, hacía falta aproximadamente un mes para tomar una decisión sobre el asunto considerado.
21. El Sr. Selivanov señaló que la mayoría de las quejas presentadas por los sindicatos carecían de fundamento. Por ejemplo, en caso de denegación del registro, los sindicatos debían presentar una queja ante el Tribunal y no ante los servicios de inspección del trabajo. En los demás casos, el órgano competente era la Fiscalía. Por otra parte, en una situación en la que un sindicato mayoritario iniciaba la negociación colectiva sin informar a los sindicatos minoritarios, los servicios de inspección del trabajo eran competentes para intervenir y recordar al sindicato más importante que los sindicatos minoritarios tenían derecho a participar en el proceso. Según el Sr. Selivanov, el principal problema era que los sindicatos desconocían sus derechos. En su opinión, el 10 por ciento de las quejas presentadas por la KTR se relacionaban con violaciones reales, el 30 ó 40 por ciento eran reacciones emocionales (que a menudo ocurrían en los casos de despido), y el 50 ó 60 por ciento restante carecían de fundamento, y se debían a la falta de conocimientos de los trabajadores y de sus sindicatos, respecto de los derechos sindicales. También señaló que recientemente los sindicatos minoritarios no habían presentado ninguna queja contra los sindicatos mayoritarios, lo que demostraba que los sindicatos habían aprendido a trabajar juntos.
22. El Sr. Selivanov resumió el procedimiento aplicable de la siguiente manera: la Fiscalía y/o los tribunales eran competentes para examinar las quejas relativas a la violación de la legislación sindical; la Fiscalía era competente para tratar los problemas de registro, y el Rostrud y/o los tribunales eran competentes para examinar las quejas relativas a las violaciones de las disposiciones del Código del Trabajo, lo que incluía las disposiciones relativas a los convenios colectivos y a la discriminación. Como los casos de discriminación eran muy difíciles de probar en los tribunales, los sindicatos tenían una cierta predisposición a presentar quejas ante el Rostrud. Por otro lado, los empleadores no dudaban en apelar las decisiones de los inspectores del trabajo ante los tribunales, ya que disponían de recursos legales suficientes para hacerlo. El Sr. Selivanov también explicó que, en la práctica, si la queja se había presentado ante un tribunal, los servicios de inspección del trabajo no podían intervenir. Si la queja se había presentado ante la Fiscalía, ésta podía pedir a los servicios

de inspección del trabajo que llevarán a cabo una investigación. La decisión de los servicios de inspección del trabajo se podía apelar ante la Inspección Central de Trabajo, la Fiscalía o el Tribunal.

23. En lo referente a los empleadores, el Sr. Selivanov explicó que el problema principal se planteaba con respecto a las pequeñas y medianas empresas, donde no se podía llevar a cabo una inspección no planificada durante los tres primeros años de la creación de la empresa, y con respecto a las empresas multinacionales que a menudo hacían caso omiso de la legislación laboral vigente.
24. Con respecto a la aplicación de sanciones, el Sr. Selivanov explicó que la violación de la legislación laboral se sancionaba con una multa de hasta 5 000 rublos en el caso de una persona física y de 50 000 rublos en el caso de una persona jurídica. En 2010, un total de 298 personas habían sido multadas por infringir la legislación laboral. En general, el Sr. Selivanov consideraba que las multas eran muy pequeñas, a tal punto que algunas empresas preferían pagar multas que cumplir con la legislación laboral. En relación con los actos de discriminación, se podía prohibir el ejercicio de sus funciones a un funcionario reconocido culpable por un período de hasta tres años. En el caso de los directores de empresas, éstos podían ser transferidos de una filial a otra.

Representantes del Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia, la Fiscalía General, el Ministerio de Transporte, la Agencia Federal de Transporte Aéreo (Rosaviatsia), la Sociedad Estatal para la Gestión del Tráfico Aéreo

25. La misión mantuvo una discusión detallada sobre distintos aspectos de la queja con los representantes de las autoridades estatales correspondientes. Un representante de la Fiscalía indicó que se habían investigado todos los alegatos planteados en la queja de la KTR y que algunas de las violaciones alegadas habían sido confirmadas. De no ser suficiente, podrían llevarse a cabo investigaciones adicionales. Por lo general, para investigar un caso se necesitaba un mes, o un máximo de dos meses. El representante de la Fiscalía también explicó que en todos los niveles había funcionarios especializados en las relaciones con los sindicatos. Se habían presentado sólo unas pocas quejas relativas a la violación de la libertad sindical y casi ninguna de ellas había sido presentada por la FNPR o sus organizaciones afiliadas.
26. Un representante del Ministerio del Interior indicó que, entre 2008 y 2011, los sindicatos habían presentado siete quejas relacionadas con dos regiones del país. En ninguna de ellas se probó que se tratara de actividades sindicales.
27. Un representante del Ministerio de Justicia explicó que un departamento especial dedicado a las entidades no comerciales realizaba el registro de los sindicatos. El registro se podía denegar únicamente si la organización que decía ser un sindicato no lo era. El problema más frecuente surgía cuando no se presentaban todos los documentos exigidos por la legislación. El Ministerio de Justicia tenía la obligación de responder al solicitante en un plazo de 30 días. El Ministerio podía denegar el registro a una entidad no comercial, pero no podía denegar el registro a un sindicato. Se registraban todos los sindicatos, aún en los casos dudosos, y se les daba más tiempo (a veces hasta un año) para proceder a las modificaciones necesarias. Luego la Fiscalía comprobaba que el sindicato cumplía con las exigencias de la ley en el plazo asignado. La Fiscalía podía solicitar al Tribunal que ordenara la disolución de un sindicato, si bien esto nunca había sucedido. En lo que respectaba a las sanciones en caso de violación de la legislación laboral (incluidos los casos de discriminación), se explicó a la misión que sólo se podía conceder una indemnización financiera si se trataba de una infracción administrativa probada. Existía la posibilidad de invocar la responsabilidad penal en caso de «abuso de poder» si se habían violado los procedimientos en vigor.
28. Un representante de la Oficina de la Presidencia consideró que la queja presentada por la KTR ya no era de actualidad. En el pasado la KTR había luchado por su reconocimiento y lo había obtenido. De hecho, el Presidente se había reunido tanto con la KTR como con la FNPR. Durante la última reunión celebrada en julio de 2011, ambos sindicatos habían planteado sus inquietudes y sus propuestas y, posteriormente, el Presidente había dado al Gobierno las instrucciones correspondientes.

Asociación de Industriales y Empresarios de la Federación de Rusia (RSPP)

29. El Sr. Prokopov explicó que la RSPP era el único sindicato de empleadores y de dirigentes industriales del país. No era posible comunicar la cifra exacta de sus miembros, pero la RSPP representaba a más de 100 asociaciones sectoriales, que reunían a cerca de 300 000 empresas las que, consideradas en su conjunto, producían dos tercios del PIB y empleaban entre 10 y 12 millones de trabajadores. La RSPP era signataria del acuerdo nacional tripartito, pero no había participado en la negociación colectiva llevada a cabo por sus organizaciones afiliadas. La RSPP proporcionaba a sus miembros los servicios siguientes: el intercambio de información (principalmente mediante la base de datos de los convenios colectivos celebrados por sus afiliados) y la celebración de consultas (principalmente sobre cuestiones relacionadas con la negociación colectiva). Sin embargo, la RSPP no participaba en el procedimiento de mediación y conciliación de los conflictos laborales entre sus afiliados y los sindicatos. En cambio, tomaba parte en el proceso legislativo en calidad de miembro de la Comisión Tripartita de Rusia.
30. La RSPP consideraba que, si bien la legislación vigente era relativamente equilibrada, la reglamentación de las huelgas y el sistema de negociación colectiva eran complicados. Con respecto a las huelgas, la RSPP explicó cuáles eran las dificultades de los empleadores: en el período durante el cual los tribunales determinaban si una huelga era legal, lo que podía llevar hasta dos o tres meses (o un máximo de 30 días en el caso de los servicios esenciales), el empleador tenía que hacer frente a pérdidas de ingresos. En relación con el sistema de negociación colectiva, la RSPP afirmaba que las empresas tenían la obligación de llevar a cabo negociaciones colectivas y de participar en los convenios colectivos en distintos niveles (a nivel territorial, sectorial y de empresa).
31. La RSPP tenía conocimiento de la queja pendiente ante el Comité de Libertad Sindical y de la respuesta presentada por el Gobierno a la misma. A pesar de que no había estudiado la queja en detalle, ya que era la tarea de las organizaciones de empleadores, los tribunales y las autoridades del Estado, la RSPP consideraba que el problema principal era la relación que existía entre los diferentes sindicatos. La cuestión del acceso a los lugares de trabajo podía resolverse entre el sindicato, el empleador y las autoridades. La RSPP declaró que la existencia de la queja no podía dar lugar a la conclusión de que todos los empleadores deseaban que no hubiera sindicatos en sus empresas.

Comisión de Trabajo y Política Social de la Duma Estatal

32. El Sr. Leonov explicó que la queja planteaba numerosas cuestiones, la mayoría de las cuales quedaban fuera del ámbito de competencia del Rostrud, que supervisaba la aplicación de la legislación del trabajo. A este respecto, declaró que había posibilidades de mejora. Si bien se podían establecer vínculos más estrechos entre la legislación laboral y la legislación sindical, el Sr. Leonov no estaba seguro de que actualmente el Estado dispusiera de la capacidad financiera para hacerlo. En cuanto a los alegatos presentados en la queja, señaló que «no había humo sin fuego». Sin embargo, la única manera viable de abordar las cuestiones planteadas en la queja era utilizar el diálogo, la comunicación, y favorecer la mejora de la legislación y de la labor de las autoridades.
33. En lo referente a las cuestiones legislativas, el Sr. Leonov explicó que no existían disposiciones explícitas que sancionaran la falta de reconocimiento de los sindicatos y la injerencia en sus actividades. Por otra parte, no existía ninguna legislación relativa a la eliminación de la discriminación antisindical. Con respecto al artículo 37² del Código del Trabajo, el Sr. Leonov

² El artículo 37 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

Procedimiento de negociación colectiva

Los participantes en la negociación colectiva elegirán libremente las cuestiones abordadas en la reglamentación de las relaciones sociolaborales.

En caso de que dos o más sindicatos de base operen dentro de una empresa, éstos deberán constituir un órgano representativo unificado a los fines de participar en la negociación colectiva, preparar un único proyecto de convenio colectivo y celebrar un convenio colectivo. La constitución de un órgano representativo unificado se basa en el principio de la representación proporcional en función del número de miembros de cada sindicato. Cada sindicato podrá delegar responsabilidades en su(s) representante(s).

explicó que el problema planteado en la queja en relación con su aplicación en la práctica estaba estrechamente vinculado a la falta de voluntad de los empleadores de negociar colectivamente, así como a la competencia que existía entre los sindicatos. Por lo tanto, el problema consistía en encontrar la forma de modificar esa práctica.

34. En lo referente a las huelgas, el Sr. Leonov explicó que se había preparado un proyecto de enmienda con el fin de mejorar el procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo, que incluía las huelgas. Se había formulado una propuesta con el fin de eliminar los procedimientos vigentes en materia de mediación y conciliación, pero el Comité de la Duma Estatal la había rechazado. En consecuencia, los procedimientos de mediación y conciliación seguían siendo obligatorios, en cambio el arbitraje era voluntario. Otras propuestas se referían a la reducción de los diversos plazos fijados y a la eliminación de la obligación de declarar la duración de la huelga. Además, se proponía crear una institución permanente de arbitraje.
35. Por último, el Sr. Leonov recordó que, tras la decisión de la Corte Constitucional que declaró inconstitucional el artículo 374 del Código del Trabajo, lo que obligaba al empleador a mantener consultas con un sindicato antes de despedir a un dirigente sindical, la Federación de Rusia había ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Desde entonces, se habían formulado algunas propuestas sobre la forma de lograr que la protección contra la discriminación antisindical fuese más efectiva, especialmente en el caso de los despidos, pero no se había obtenido el acuerdo de los interlocutores sociales.

Reunión tripartita

36. La labor realizada por la misión en Moscú concluyó con un encuentro tripartito entre los principales representantes del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, las dos organizaciones sindicales y los empleadores. Antes de la reunión, la FNPR y la KTR habían comunicado una propuesta conjunta en la que abordaban las cuestiones planteadas en la queja. Esta propuesta figura en el anexo al presente documento.
37. Al comienzo de la reunión, el Sr. Tapiola propuso que los participantes reflexionaran sobre las cuestiones siguientes: ¿Eran reales los problemas planteados? ¿Eran eficaces los procedimientos de registro sindical y los procedimientos de presentación de quejas ante las autoridades competentes? ¿Eran fáciles de utilizar? ¿Daban buenos resultados? ¿Habían sido bien explicados y bien comprendidos? ¿Se referían las cuestiones planteadas en la queja a cuestiones relacionadas con las competencias, los conocimientos, o a la comprensión, o bien a la forma en que se ejercía la autoridad? ¿Se entendía que el derecho de libertad sindical tenía características especiales? ¿Era necesario adoptar disposiciones institucionales adicionales? El Sr. Tapiola observó que según las discusiones mantenidas con las distintas partes, mientras que en Moscú, es decir, a nivel central, había una clara comprensión de la función y los derechos de los sindicatos, en los niveles locales y regionales los funcionarios a menudo desconocían las reglas del juego o no estaban dispuestos a observarlas. Por otra parte, de la queja se desprendería que no se habían establecido vínculos de confianza suficientes entre el Gobierno, los empleadores y las organizaciones sindicales. Además,

En caso de que no se constituya un órgano representativo unificado en un plazo de cinco días hábiles después del inicio de las negociaciones colectivas, los intereses de todos los trabajadores estarán representados por el sindicato de base que reúna a más de la mitad de los trabajadores.

En caso de que ningún sindicato reúna a más de la mitad de los trabajadores, la asamblea general de todos los trabajadores (Conferencia) determinará mediante el voto secreto cuál será la organización sindical encargada de constituir el órgano de representación.

En los casos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este artículo, los demás sindicatos de base se reservarán el derecho de delegar a sus representantes en el órgano de representación antes del momento de la firma del convenio colectivo.

El derecho a participar en negociaciones colectivas y a firmar acuerdos en nombre de los trabajadores a nivel de la Federación de Rusia, de un sujeto federal, de un sector de la industria, y de un territorio de la Federación de Rusia se concederá a los sindicatos pertinentes del sector (y a sus asociaciones). En caso de que existan varios sindicatos (o asociaciones) en el nivel correspondiente, cada uno de ellos tendrá derecho a estar representado en un órgano representativo unificado a los fines de la negociación colectiva que se constituirá en función del número de afiliados sindicales que representen. En ausencia de un acuerdo sobre el establecimiento de un órgano representativo unificado a los fines de la negociación colectiva, el derecho a participar en la negociación se otorgará al sindicato (asociación sindical) que reúna el mayor número de afiliados sindicales. [...]

se comprobaba que todas las partes interesadas coincidían en que la queja pendiente ante el Comité de Libertad Sindical era un síntoma que indicaba cuáles eran las cuestiones que era preciso abordar. Aunque algunos de los ejemplos concretos de violación planteados en la misma ya se habían tratado o ya no representaban un problema, debido al tiempo transcurrido desde que habían ocurrido, el Gobierno debía prestar especial atención a ciertos alegatos. El Sr. Tapiola se refirió a la detención del Sr. Urusov y al caso en que un tribunal local había declarado que el sindicato había difundido material de carácter extremista. El Sr. Tapiola destacó que la Oficina Internacional del Trabajo estaba dispuesta a prestar asistencia para la formación de los jueces, los fiscales y los demás funcionarios del organismo del Estado correspondientes.

38. La Sra. Moskvina, en nombre de la RSPP, consideró que la misión de la Oficina contribuía a la solución de los problemas. En su opinión, la legislación protegía los derechos sindicales de manera adecuada. Exhortó a los sindicatos a intensificar su labor dentro del país en lugar de enviar quejas a la OIT. La idea de la posible creación de un nuevo organismo tripartito no era muy clara para ella. Había otras opciones disponibles que podían utilizarse para atender las quejas relativas a violaciones de los derechos sindicales, sin que fuese necesario establecer estructuras adicionales. Además, el Gobierno ya había tomado todas las medidas para hacer frente a las acusaciones que figuraban en la queja.
39. El Sr. Safonov consideró que existían dos cuestiones interrelacionadas: el sistema y su funcionamiento. El diálogo social se había institucionalizado en la legislación y la práctica. El procedimiento de registro era sencillo y se basaba en la notificación. Se había ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Sin embargo, el país no tenía experiencia suficiente en la práctica del diálogo social y la creación de consenso. Mientras que a nivel central, los organismos de control del cumplimiento de la ley funcionaban relativamente bien, en el ámbito local el nivel de conocimientos tal vez no era suficiente. A su parecer los sindicatos deberían ser capaces de resolver todos los problemas a nivel nacional mediante el diálogo social. Debido a las restricciones financieras, la creación de nuevos organismos tripartitos era cuestionable. Por otra parte, era necesario ampliar la utilización del arbitraje en los conflictos laborales y hacer un mayor esfuerzo en materia de formación. En relación con esto último, el Gobierno estaba dispuesto a iniciar conversaciones con la Corte Suprema. El Sr. Safonov también creía que era preciso dar más explicaciones y difundir más ampliamente la información relativa a los procedimientos nacionales disponibles. El Gobierno estaba convencido de que los sindicatos eran necesarios para el desarrollo económico y social del país. Al mismo tiempo, tendría que haber más diálogo entre los sindicatos. El Gobierno estaba dispuesto a participar en el diálogo y examinar toda clase de quejas y problemas en el marco de la Comisión Tripartita de Rusia.
40. El Sr. Shmakov, presidente de la FNPR, consideraba que el problema principal era la aplicación de la legislación en la práctica. Se refirió, en particular, a los casos en que los tribunales habían declarado que el material difundido por los sindicatos tenía un carácter extremista, así como a la declaración de la Corte Constitucional según la cual el artículo 374 del Código del Trabajo era inconstitucional. Desde entonces, la Federación de Rusia había ratificado el Convenio núm. 135 y se habían presentado algunas propuestas de enmienda de la legislación. No obstante, estas propuestas estaban bloqueadas, lo que no contribuía a que se reforzaran los vínculos de confianza entre los interlocutores sociales. También afirmó que los sindicatos afiliados tanto a la FNPR como a la KTR habían experimentado problemas con el registro. Esto se debía al hecho de que los sindicatos no se reconocían como organizaciones de una categoría especial. Con respecto a las propuestas presentadas, el Sr. Shmakov explicó que eran generales y de carácter sistémico. El objetivo no era exclusivamente resolver los casos planteados en la queja, sino desarrollar un plan de acción. De hecho, la queja no era más que una ilustración de un problema sistémico. Aunque algunos de los casos concretos ya no eran cuestiones urgentes, los problemas y las tendencias se mantenían y era necesario examinarlos.
41. El Sr. Kravchenko, presidente de la KTR, estaba en desacuerdo con la RSPP y consideraba que los derechos sindicales no se protegían suficientemente en el país y que se había deteriorado su aplicación en la práctica. Tomó nota de los esfuerzos llevados a cabo por el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, pero consideró que era imposible proteger a los sindicatos contra actos de injerencia sobre la base de la legislación vigente. Por otra parte, si bien el Rostrud, en cierta medida, reaccionaba ante las quejas de los sindicatos, la Fiscalía se negaba sistemáticamente a examinarlas. Por lo tanto, tampoco entre las autoridades había una clara comprensión del carácter especial de las organizaciones sindicales.

42. Al final de la reunión tripartita, las partes acordaron que la propuesta conjunta de los sindicatos se examinaría en el marco de la Comisión Tripartita de Rusia.

Observaciones finales

43. La misión desea expresar su agradecimiento a todas las autoridades y a todos los interlocutores sociales con quienes ha mantenido discusiones francas y constructivas. El objetivo no es proponer conclusiones ni la adopción de medidas, ya que la queja ha sido remitida al Comité de Libertad Sindical. El propósito es más bien contribuir a desarrollar un proceso que permita aclarar y comprender mejor las cuestiones planteadas en la queja. Ésta ha sido examinada por todas las autoridades interesadas y, por tanto, las cuestiones planteadas, incluidos los casos específicos, han recibido una atención considerable. La misión estima que esto en sí mismo es a la vez útil y alentador.
44. El hecho de que ciertas cuestiones se hayan planteado en la mayoría de las discusiones, indica la conveniencia de que se adopten nuevas medidas con el fin de reforzar la aplicación de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva tanto en la legislación como en la práctica. La Oficina Internacional del Trabajo queda a disposición de los mandantes tripartitos y del Comité de Trabajo y Política Social de la Duma Estatal para las consultas y los servicios de asesoramiento que consideren oportunos y, en el caso de las autoridades estatales y judiciales, para brindar la formación que sea necesaria. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones podrá, claro está, examinar las cuestiones legislativas que sean necesarias. Un mayor conocimiento de los procedimientos existentes y la aclaración de su aplicación en la práctica crearían mejores condiciones para la acción de los interlocutores sociales y los distintos organismos del Estado en un medio donde las responsabilidades no siempre están claramente definidas. Esto se aplica especialmente a la relación entre el Rostrud, las fiscalías y los tribunales. Si bien los mecanismos para hacer frente a los conflictos laborales son relativamente explícitos, lo mismo no es necesariamente cierto para las cuestiones relacionadas con los aspectos fundamentales de la libertad sindical. Existe la imperiosa necesidad de seguir desarrollando relaciones de confianza de modo que los diferentes grupos de trabajadores y sus dirigentes electos no corran el riesgo de sentirse perdidos y sin apoyo en un país vasto, que sigue construyendo su sociedad civil y sus instituciones representativas en el contexto de tradiciones y prácticas autoritarias de larga data.
45. La misión desea expresar su sincero agradecimiento por la confianza depositada en ella por el Gobierno, los sindicatos y los representantes de los empleadores. Agradece la buena disposición que han demostrado tanto el Gobierno como las organizaciones querellantes para profundizar el proceso de diálogo. La misión toma nota con agrado de la cooperación que se ha establecido entre las dos organizaciones sindicales respecto de las cuestiones planteadas en la queja.
46. Por último, la misión desea expresar su especial gratitud al Sr. E. Davydov, Director del ETD y de la Oficina de País de la OIT para Europa Oriental y Asia Central en Moscú. Su profundo conocimiento de las complejas cuestiones consideradas permitió que la misión pudiera tener una visión más clara y más amplia de las cuestiones planteadas. La misión también da las gracias al Sr. S. Glovackas, Especialista principal en actividades para los trabajadores, y a la Sra. L. Ouskova, Asistente de programa, por sus valiosos conocimientos y los servicios de apoyo administrativo y organización que le han prestado.

Kari Tapiola

Oksana Wolfson

4 de abril de 2012

Propuestas para resolver los problemas planteados en la queja

1. Registro estatal de los sindicatos.

- 1.1. Excluir a los sindicatos del ámbito de aplicación del reglamento administrativo en relación con el registro de organizaciones no comerciales.
- 1.2. Preparar una nota explicativa breve e inequívoca (el formato preciso de dicho documento aún está por determinar), acordada con los sindicatos, en la que se expliquen los procedimientos que habrán de seguirse para proceder al registro estatal de los sindicatos, que incluya una descripción de los distintos tipos de registro estatal y, en particular, el concepto de «notificación» del registro (es decir, la notificación que *no permite denegar el registro*, una solicitud de enmienda de proyectos de ley, etc.).
- 1.3. Asegurar la especialización pertinente del personal de las autoridades estatales encargadas del «registro previa notificación» de los sindicatos; formar a los especialistas que se ocupan del registro, para familiarizarlos con la condición jurídica y la situación de los sindicatos.

2. Examen de los casos de libertad sindical en los tribunales rusos.

- 2.1. Con la ayuda de expertos de la OIT, capacitar a los jueces en cuestiones relativas a la libertad sindical y las oportunidades de aplicar normas internacionales en la materia.
- 2.2. Estudiar, en colaboración con los altos magistrados del Tribunal Supremo de la Federación de Rusia, la posibilidad de elaborar directrices explicativas para los tribunales acerca del examen de los casos de libertad sindical y de protección contra la discriminación por motivos de afiliación sindical.
- 2.3. Redactar comentarios y demás material sobre los principios internacionales aplicables a la regulación de la libertad sindical.

3. Para los inspectores estatales del trabajo y los funcionarios del Ministerio Público es preciso tomar medidas análogas a las destinadas a la formación de especialistas en libertad sindical.

4. A fin de dar efecto a las disposiciones de la legislación sindical en virtud de las cuales se prohíbe la injerencia de las autoridades estatales en las actividades sindicales, elaborar, en colaboración con los ministerios pertinentes, instrucciones y directrices explicativas, acordadas con los sindicatos, sobre las medidas que constituyen injerencia y que, por tanto, son inadmisibles. En particular, resolver el problema de la inadmisibilidad de las inspecciones tributarias por parte del Servicio Estatal de Inspección Tributaria (GNI).

- 4.1. Establecer en la legislación una lista definitiva de los casos en que podría pedirse a los sindicatos que faciliten información y documentos, y elaborar la lista de los documentos que podrían solicitar a los sindicatos diversas autoridades estatales encargadas de seguir de cerca las actividades sindicales.
- 4.2. Prohibir la divulgación, por parte de las autoridades estatales, de la información obtenida de los documentos de los sindicatos (en particular, prohibir la transmisión de información que contenga datos sobre los afiliados sindicales), inclusive transmitir dicha información a los empleadores o a las autoridades estatales o locales.

5. Medidas destinadas a elaborar leyes para proteger la libertad sindical.

- 5.1. Elaborar y adoptar leyes que hagan efectivo el principio de prohibición de la discriminación.
- 5.2. Elaborar y adoptar leyes que garanticen la protección efectiva de los derechos sindicales.
- 5.3. Establecer una responsabilidad administrativa (y penal) por la violación de los derechos sindicales y el derecho a constituir sindicatos. Estas medidas deberán constituir sanciones significativas para los autores. Ampliar el período permitido para tomar medidas administrativas.
- 5.4. Elaborar un proyecto de ley que permita dar cumplimiento a las recomendaciones formuladas por la OIT en relación con los casos núms. 2251 y 2199.

Garantías en virtud de las cuales los trabajadores no exonerados del cumplimiento de sus tareas habituales puedan desempeñar actividades sindicales.

A efectos de dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), que ha ratificado la Federación de Rusia, colaborar con los sindicatos en la elaboración de enmiendas al Código del Trabajo y a la Ley de Sindicatos, y presentarlas lo antes posible ante la Duma del Estado; estas enmiendas deberán guardar relación concretamente con el establecimiento de garantías especiales que permitan a los trabajadores que han sido elegidos para desempeñar un cargo sindical, pero que no están exonerados del cumplimiento de sus tareas habituales, realizar sus actividades sindicales y protegerlos de despidos injustificados o sanciones disciplinarias.

6. Creación de un órgano con un mandato específico que incluya el examen de cuestiones relacionadas con la libertad sindical.

- Crear un órgano tripartito, bajo los auspicios de la autoridad estatal en materia laboral (*Rostrud*), encargado de examinar los casos de violación de los derechos sindicales y de discriminación por motivos de actividad sindical. Esto permitiría celebrar debates de alto nivel sobre los casos de violación grave y sistemática de los derechos basada en las actividades sindicales, dar a conocer esos casos y llamar la atención al respecto.
- Facultar a ese órgano para que realice investigaciones y presente reclamaciones (basadas en sus propias investigaciones o en investigaciones independientes) a la fiscalía general; la fiscalía tendría que investigar dichas quejas con diligencia.

Opción: Crear un órgano o comité en el marco de la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Sociales y Laborales de la Federación de Rusia, encargado de dar una respuesta operacional a las quejas de los sindicatos. Dicho órgano estaría integrado por representantes de los interlocutores sociales y se recurriría a él voluntariamente; asimismo, publicaría sus recomendaciones e informes sobre las conclusiones de los exámenes de las quejas.

Ginebra, 9 de noviembre de 2012

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden
Presidente

<i>Puntos que requieren decisión:</i>	párrafo 215	párrafo 692
	párrafo 235	párrafo 783
	párrafo 261	párrafo 1003
	párrafo 281	párrafo 1024
	párrafo 290	párrafo 1063
	párrafo 301	párrafo 1088
	párrafo 314	párrafo 1100
	párrafo 356	párrafo 1109
	párrafo 408	párrafo 1123
	párrafo 429	párrafo 1132
	párrafo 582	párrafo 1227
	párrafo 602	párrafo 1258
	párrafo 623	párrafo 1278
	párrafo 634	párrafo 1289
	párrafo 646	párrafo 1300
	párrafo 667	párrafo 1401