



Consejo de Administración

319.ª reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013

GB.319/INS/10

Sección Institucional

INS

DÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

370.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-113
<i>Caso núm. 2997 (Argentina): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por el Sindicato de Luz y Fuerza Zárate (SLFZ) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)	114-129
Conclusiones del Comité	123-128
Recomendaciones del Comité	129
<i>Caso núm. 2956 (Estado Plurinacional de Bolivia): Informe definitivo</i>	
Queja contra el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia presentada por la Federación de Sindicatos Médicos y Ramas Afines de la Caja Nacional de Salud (FESIMRAS).....	130-143
Conclusiones del Comité	140-142
Recomendación del Comité.....	143
<i>Caso núm. 2318 (Camboya): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	144-168
Conclusiones del Comité	156-167
Recomendaciones del Comité	168

Caso núm. 2951 (Camerún): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Camerún presentada por la Confederación de Sindicatos Autónomos del Camerún (CSAC)	169-194
Conclusiones del Comité.....	183-193
Recomendaciones del Comité	194

Caso núm. 2971 (Canadá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Canadá presentada por la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ-Construcción) apoyada por el Consejo Provincial de Oficios de la Construcción de Quebec (Internacional)	195-226
Conclusiones del Comité.....	217-225
Recomendaciones del Comité	226

Caso núm. 2983 (Canadá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Canadá presentada por la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAMA) y apoyada por el Congreso del Trabajo de Canadá (CLC).....	227-292
Conclusiones del Comité.....	282-291
Recomendaciones del Comité	292

Caso núm. 2936 (Chile): Informe definitivo

Quejas contra el Gobierno de Chile presentadas por la Confederación Bolivariana de Trabajadores del Transporte de Chile (CBT) y la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte (FNTTP)	293-318
Conclusiones del Comité.....	310-317
Recomendación del Comité.....	318

Caso núm. 2950 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	319-332
Conclusiones del Comité.....	327-331
Recomendación del Comité.....	332

Caso núm. 2974 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Servidoras y Servidores Públicos/Públicos, Trabajadores/as Oficiales, Contratistas de Prestación de Servicios de las Entidades Territoriales, Distritos, Áreas Metropolitanas de Colombia (SINALSERPUB).....	333-342
Conclusiones del Comité.....	339-341
Recomendación del Comité.....	342

Caso núm. 2993 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores	343-354
Conclusiones del Comité.....	350-353
Recomendación del Comité.....	354

Caso núm. 2975 (Costa Rica): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por la Unión Nacional de Técnicos Profesionales del Tránsito (UNATEPROT)	355-363
Conclusiones del Comité	360-362
Recomendación del Comité.....	363

Caso núm. 2926 (Ecuador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno del Ecuador presentadas por el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), la Federación de Servidores Públicos (FEDESEP), la Federación Médica Ecuatoriana (FME) y el Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica del Ecuador Inc.....	364-391
Conclusiones del Comité	381-390
Recomendaciones del Comité	391

Caso núm. 2932 (El Salvador): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Órgano Judicial (SITTOJ).....	392-400
Conclusiones del Comité	397-399
Recomendación del Comité.....	400

Caso núm. 2957 (El Salvador): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA)	401-412
Conclusiones del Comité	407-411
Recomendaciones del Comité	412

Caso núm. 2985 (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 el Sindicato General de Trabajadores de la Industria del Transporte y Afines de El Salvador (SGTITAS) y la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)	413-425
Conclusiones del Comité	419-424
Recomendaciones del Comité	425

Caso núm. 2723 (Fiji): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Fiji presentadas por el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC), el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU), la Asociación de Docentes de Fiji (FTA), la Internacional de la Educación (IE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI)	426-444
Conclusiones del Comité	436-443
Recomendaciones del Comité	444

Caso núm. 2768 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Guatemala presentadas por el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG) actuando a través de su Consejo Político integrado por: la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), el Comité Campesino del Altiplano (CCDA), el Consejo Nacional Indígena, Campesino y Popular (CNAICP), el Frente Nacional de Lucha (FNL) y la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA)	445-455
Conclusiones del Comité.....	453-454
Recomendación del Comité.....	455

Caso núm. 2794 (Kiribati): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Kiribati presentada por el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC)	456-464
Conclusiones del Comité.....	460-463
Recomendaciones del Comité	464

Caso núm. 2961 (Líbano): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Líbano presentada por la Liga de Profesores de Educación Pública Secundaria del Líbano (LPESPL) apoyada por la Internacional de la Educación (IE).....	465-492
Conclusiones del Comité.....	484-491
Recomendaciones del Comité	492

Caso núm. 2969 (Mauricio): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Mauricio presentada por la Federación de Trabajadores Unidos (FTU)	493-535
Conclusiones del Comité.....	521-534
Recomendaciones del Comité	535

Caso núm. 2694 (México): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de México presentadas por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).....	536-567
Conclusiones del Comité.....	560-566
Recomendaciones del Comité	567

Caso núm. 2973 (México): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de México presentada por el Sindicato Legítimo de Trabajadores Académicos del CONALEP en el Estado de Jalisco (SILTACEJ) apoyada por la Federación Nacional de Sindicatos Académicos del CONALEP (FENSACONALEP)	568-587
Conclusiones del Comité	583-586
Recomendación del Comité.....	587

Caso núm. 2902 (Pakistán): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Pakistán presentada por el Sindicato Obrero de la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (KESC)	588-598
Conclusiones del Comité	592-597
Recomendaciones del Comité	598

Caso núm. 2922 (Panamá): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Panamá presentada por el Sindicato de Trabajadores de Servicios Jurídicos de Panamá (SITRASEJUP)	599-610
Conclusiones del Comité	607-609
Recomendación del Comité.....	610

Caso núm. 2900 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Perú presentada por la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)	611-628
Conclusiones del Comité	621-627
Recomendaciones del Comité	628

Caso núm. 2966 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)	629-642
Conclusiones del Comité	636-641
Recomendación del Comité.....	642

Caso núm. 2745 (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 Central Sindical Kilusang Mayo Uno (KMU)	643-684
Conclusiones del Comité	663-683
Recomendaciones del Comité	684

Caso núm. 2712 (República Democrática del Congo): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congoleza del Trabajo (CCT)	685-694
Conclusiones del Comité	689-693
Recomendación del Comité.....	694

Anexo. Misión de asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo a la República Democrática del Congo (del 14 al 20 de julio de 2013)

Caso núm. 2714 (República Democrática del Congo): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congolese del Trabajo (CCT)	695-703
Conclusiones del Comité.....	699-702
Recomendaciones del Comité	703
Anexo. Misión de asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo a la República Democrática del Congo (del 14 al 20 de julio de 2013)	

Caso núm. 2949 (Swazilandia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Swazilandia presentada por el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA).....	704-720
Conclusiones del Comité.....	713-719
Recomendaciones del Comité	720

Caso núm. 2994 (Túnez): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Túnez presentada por Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT)	721-739
Conclusiones del Comité.....	729-738
Recomendaciones del Comité	739

Caso núm. 3006 (República Bolivariana de Venezuela): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de República Bolivariana de Venezuela presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP).....	740-753
Conclusiones del Comité.....	748-752
Recomendaciones del Comité	753

Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración en su 117.^a reunión (noviembre de 1951), se reunió en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, los días 16 al 18 y 25 de octubre de 2013, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina, colombiana y mexicana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a la Argentina (caso núm. 2997), Colombia (casos núms. 2950, 2974 y 2993) y México (casos núms. 2694 y 2973).

* * *

3. Se sometieron al Comité 157 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los gobiernos interesados para que enviaran sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 33 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 25 casos y a conclusiones provisionales en ocho casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes. El Comité tuvo discusiones también sobre sus métodos de trabajo.

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), 2723 (Fiji) y 2745 (Filipinas) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en ellos.

Casos examinados por el Comité en ausencia de respuesta del Gobierno

5. El Comité lamenta profundamente haber tenido que examinar los siguientes casos sin contar con la respuesta de los Gobiernos interesados: Camboya (2318), El Salvador (2957 y 2985), Fiji (2723), Kiribati (2794), Pakistán (2902) y Túnez (2994). El Comité urge a los Gobiernos a que, en su propio interés y para que el Comité pueda llevar a cabo sus funciones con pleno conocimiento de los hechos, comuniquen a tiempo sus respuestas.

Llamamientos urgentes

6. En lo que respecta a los casos núms. 2620 (República de Corea), 2648 (Paraguay), 2655 (Camboya), 2684 (Ecuador), 2708 (Guatemala), 2753 (Djibouti), 2871 y 2896 (El Salvador), 2913 (Guinea), 2923 (El Salvador), 2924 (Colombia), 2929 (Costa Rica), 2937 (Paraguay), 2948 (Guatemala), 2963 (Chile), 2967 (Guatemala), 2989 (Guatemala), 2995 (Colombia), 3000 (Chile), 3005 (Chile) y 3010 (Paraguay), 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

7. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los casos siguientes: núms. 3029 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3030 (Malí), 3034 (Colombia), 3035 (Guatemala), 3038 (Noruega), 3040 (Guatemala), 3041 (Camerún), 3042 (Guatemala), 3043 (Perú), 3044 (Croacia) y 3045 (Nicaragua), 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

8. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2445 (Guatemala), 2726 (Argentina), 2765 (Bangladesh), 2786 (República Dominicana), 2917 y 2955 (República Bolivariana de Venezuela), 2960 (Colombia), 2968 (República Bolivariana de Venezuela), 2978 (Guatemala), 3007, 3008, 3012 y 3013 (El Salvador), 3015 (Canadá), 3017 (Chile), 3018 (Pakistán), 3019 (Paraguay), 3021 (Turquía), 3022 (Tailandia), 3023 (Suiza), 3026 (Perú), 3027 (Colombia) y 3036 (República Bolivariana de Venezuela).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

9. En relación con los casos núms. 2177 y 2183 (Japón), 2203 (Guatemala), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2516 (Etiopía), 2609 (Guatemala), 2673 (Guatemala), 2761 (Colombia), 2743 (Argentina), 2807 (República Islámica del Irán), 2811 (Guatemala), 2817 (Argentina), 2824 (Colombia), 2830 (Colombia), 2889 (Pakistán), 2893 (El Salvador), 2897 (El Salvador), 2900 (Perú), 2927 (Guatemala), 2962 (India), 2970 (Ecuador), 2987 (Argentina), 2992 (Costa Rica), 3003 (Canadá), 3014 (Montenegro) y 3039 (Dinamarca), 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

10. Con respecto a los casos núms. 2265 (Suiza), 2508 (República Islámica del Irán), 2749 (Francia), 2869 (Guatemala), 2882 (Bahrein), 2892 (Turquía), 2908 (El Salvador), 2928 (Ecuador), 2941 (Perú), 2946 (Colombia), 2947 (España), 2953 (Italia), 2954 (Colombia), 2958 (Colombia), 2979 (Argentina), 2982 (Perú), 2986 (El Salvador), 2988 (Qatar), 2990 (Honduras), 2996 (Perú), 2998 (Perú), 2999 (Perú), 3001 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3002 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3004 (Chad), 3009 (Perú), 3011 (Turquía), 3016 (República Bolivariana de Venezuela), 3020 (Colombia), 3024 (Marruecos), 3025 y 3028 (Egipto), 3031 (Panamá), 3032 (Honduras), 3033 (Perú) y 3037 (Filipinas), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.

Casos relativos a la República Democrática del Congo

11. En cuanto a los casos núms. 2713, 2715, 2797 y 2925 (República Democrática del Congo), tras una propuesta del Comité de que la Oficina prestara asistencia técnica, se desplazó al país en julio de 2013 una misión con objeto de reunirse con todas las partes interesadas y obtener informaciones pertinentes y actualizadas. El Comité examinará estos casos en su próxima reunión teniendo en cuenta las informaciones obtenidas.

Retiro de una queja

12. En lo que respecta al caso núm. 2945, el Comité ha recibido comunicaciones de la Confederación General de Trabajadores Libaneses (CGTL) y de la Asociación de Industriales Libaneses (AIL) fechadas respectivamente el 24 de agosto y el 3 de octubre de 2013, en las que expresan el deseo de retirar la queja que ambas organizaciones presentaron contra el Gobierno del Líbano dada la mejora de la situación que se ha producido tras el cambio de Ministro del Trabajo. El Comité toma nota de estas informaciones y en vista de la posición expresada por las organizaciones querellantes considera que este caso debe cerrarse.

Queja en virtud del artículo 26

13. El Comité está a la espera de las observaciones del Gobierno de Belarús en relación con las recomendaciones relativas a las medidas tomadas en seguimiento a la Comisión de Encuesta.

Caso cerrado

14. En lo que respecta al caso núm. 2965 (Perú), el Comité decidió, después de examinar las circunstancias del caso incluido el resultado de los recursos judiciales planteados, que no requería un examen más detenido.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

15. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos siguientes: Ecuador (núm. 2926), El Salvador (núm. 2957) y Fiji (núm. 2723).

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

Casos núms. 2858 y 2939 (Brasil)

16. En relación con el caso núm. 2858, el Comité recuerda que la Federación Nacional de Policías Federales (FENAPEF) alegó que en el marco del ejercicio de actividades sindicales varios de sus dirigentes sufrieron actos de discriminación antisindical por parte de las autoridades policiales. En su reunión de noviembre de 2012, al examinar este caso en cuanto al fondo, el Comité tomó buena nota de que el Gobierno, de manera tripartita, se propone elaborar un proyecto de ley para prevenir, investigar y combatir los actos antisindicales. Asimismo, en lo que respecta a los actos específicos de discriminación antisindical alegados respecto a seis dirigentes sindicales, el Comité lamentó que el

Gobierno se haya limitado a declarar que los procesos administrativos disciplinarios pueden ser apelados judicialmente y que se respetan los principios del debido proceso. En este contexto, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 365.º informe, párrafo 281]:

- 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 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.

17. En cuanto al caso núm. 2939, el Comité observa que en una comunicación de fecha 16 de mayo de 2011 el Sindicato de Policías Federales del Estado de Paraíba (SINPEF/PB), apoyado por la FENAPEF, presentó una queja que se refiere a hechos que ya habían sido examinados en el marco del caso núm. 2858, por lo que el Comité ha decidido tratarlos de manera conjunta. Concretamente, la organización querellante comunica mayores detalles en cuanto a los procedimientos disciplinarios en contra del dirigente sindical, Sr. Francisco Leodécio Neves, vicedirector de comunicaciones, por haber publicado un artículo criticando los métodos de investigación de la policía (según la organización querellante, aunque la Comisión de Disciplina de la Policía concluyó que el dirigente sindical en cuestión no había cometido falta alguna y solicitó el archivo del proceso, las autoridades de la Policía Federal solicitaron la reapertura del proceso disciplinario). El Comité toma nota de que el Gobierno en su respuesta de fecha 4 de marzo de 2013 a este caso manifiesta que aún no ha sido posible realizar una tipificación en el ordenamiento jurídico nacional de las conductas antisindicales, pero que existe un proyecto de ley que es objeto de debate en el seno del Consejo de Relaciones de Trabajo — de composición tripartita — que tiene como objetivo principal prohibir las prácticas antisindicales. Asimismo, el Gobierno indica que se ha solicitado a la Policía Federal que informe sobre el resultado final de la reapertura del proceso administrativo disciplinario del dirigente sindical mencionado.

18. *En estas condiciones, el Comité se remite a las recomendaciones formuladas anteriormente y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de todas las cuestiones pendientes.*

Caso núm. 2808 (Camerún)

19. En su anterior examen del caso, en su reunión de noviembre de 2012 [véase 365.º informe, párrafos 291 a 301], el Comité pidió al Gobierno que le informara de toda investigación iniciada acerca de los alegatos de injerencia por parte de la dirección de la Caja Nacional de Previsión Social (CNPS) en los asuntos del Sindicato Nacional de Empleados, Mandos Intermedios y Ejecutivos de los Bancos y Establecimientos Financieros del Camerún (SNEGCBEFCAM). El Comité también señaló que de conformidad con una decisión de febrero de 2010 de la inspección de trabajo que la CNPS se negaba a ejecutar, esperaba que se restablecieran los derechos del Sr. Amogo Foe, delegado del personal cuyo salario fue objeto de descuentos en violación de la legislación. Por último, el Comité pidió que la inspección de trabajo tomara a su cargo el expediente del Sr. Oumarou Woudang, delegado del personal suspendido y ulteriormente despedido en julio de 2009 por reproducir y distribuir el preaviso de huelga de un sindicato durante las horas de servicio.

20. En una comunicación de fecha 23 de enero de 2013, el Gobierno remitió las observaciones formuladas por el director general de la CNPS sobre el seguimiento de las recomendaciones del Comité. Este último indica en primer lugar que los actos de injerencia y de discriminación antisindical que se imputan a la CNPS no le parecen fundados. Respecto de la situación del Sr. Amogo Foe, indica que este último ha impugnado el descuento de un total de 912 000 francos CFA efectuado sobre su salario como compensación por la suma que habría percibido indebidamente en concepto de horas suplementarias durante el período del 1.º de abril de 1984 al 30 de julio de 2009, pese a que desde el 31 de marzo de 1984 ya no ejercía como chófer particular del director de cobranza, lo que daba derecho a esta ventaja. En relación con el caso del Sr. Oumarou Woudang, el director de la CNPS indica que este último ha impugnado una decisión de 6 de julio de 2009 que le imponía una sanción de seis días de suspensión por reproducir y distribuir el preaviso de huelga de un sindicato durante las horas de servicio, sanción justificada según el director de la CNPS, puesto que el material de trabajo no debe utilizarse para actividades no profesionales. En una comunicación de 26 de febrero de 2013, el Gobierno añade que el procedimiento contencioso relativo al caso del Sr. Oumarou Woudang prosigue todavía su curso en la Delegación Regional de Trabajo y Seguridad Social del Centro.
21. *En primer lugar, el Comité lamenta observar que, a pesar de la declaración del Gobierno según la cual la problemática sindical tiene buenas perspectivas en la CNPS, no se ha dado curso al conjunto de sus anteriores recomendaciones en el presente caso. El Comité destaca en primer lugar que el Gobierno se limita a remitir las observaciones de la dirección de la CNPS acerca de la situación de los dos delegados sindicales del SNEGCBEFCAM sin haber iniciado investigación alguna sobre los alegatos de injerencia, tal como se le había pedido. Además, al tiempo que toma nota de las explicaciones proporcionadas por la CNPS acerca de los descuentos efectuados sobre el salario del Sr. Amogo Foe, el Comité no puede sino remitirse a la orden de la Delegación Regional de Trabajo y Seguridad Social del Centro de fecha 1.º de febrero de 2010 recordando a la dirección de la CNPS los únicos motivos admisibles para efectuar descuentos salariales en virtud del Código de Trabajo y pidiéndole, por tanto, que restablezca los derechos del Sr. Amogo Foe. En ausencia de elementos que muestren un cambio de postura de la administración sobre esta cuestión, el Comité no puede sino reiterar su anterior recomendación de que se restablezcan sin demora los derechos del Sr. Amogo Foe de conformidad con la decisión de la administración y que, además, sea plenamente indemnizado por los perjuicios sufridos en este asunto. El Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias en este sentido. Asimismo, el Comité toma nota con preocupación de la declaración según la cual el procedimiento contencioso relativo al caso del Sr. Oumarou Woudang sigue todavía su curso en la Delegación Regional de Trabajo y Seguridad Social del Centro. Observando que la suspensión de este último se remonta a julio de 2009, el Comité recuerda al Gobierno la necesidad de que los casos relativos a la discriminación antisindical se examinen en el marco de procedimientos expeditivos e imparciales. Espera, por tanto, que el Gobierno le informe sin demora de la situación profesional actual del Sr. Oumarou Woudang y le comunique el resultado del procedimiento contencioso.*

Caso núm. 2812 (Camerún)

22. En su anterior examen del caso en su reunión de noviembre de 2012 [véase 365.º informe, párrafos 302-314], el Comité había solicitado al Gobierno que proporcionara información sobre las recomendaciones del comité especial, establecido tras la reanudación del diálogo entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Central Sindical del Sector Público (CSP). El Comité deseaba asimismo que se le informara sobre la situación de los siete sindicalistas detenidos durante la sentada de protesta del 11 de noviembre de 2010, caso que se había remitido al Tribunal de Primera Instancia de Mfoundi (Yaundé-sección

administrativa), en particular sobre todas las decisiones judiciales pronunciadas al respecto, así como sobre toda investigación realizada a raíz de los alegatos de irrupción de las fuerzas policiales contra sindicalistas huelguistas y respecto a las condiciones de detención y malos tratos contra algunos dirigentes sindicales detenidos. Por último, el Comité había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado sobre toda evolución relativa a la aprobación de la ley única sobre los sindicatos.

23. En una comunicación de 23 de enero de 2013, el Gobierno informa que se ha creado el comité especial y que todas sus recomendaciones sobre los reclamos de la CSP se transmitirán oportunamente al Comité. En una comunicación de 26 de febrero de 2013, el Gobierno remite una copia del seguimiento de los reclamos de la CSP y hace constar la postura del Gobierno sobre las cuestiones relativas al presente caso. Por lo que se refiere al reconocimiento de la constitución de la CSP, el Gobierno indica que la autoridad incumbe siempre al Ministerio de Administración Territorial y de Descentralización, a la espera de la aprobación de la ley sobre los sindicatos. En cuanto a los siete huelguistas detenidos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha remitido correspondencia al Ministerio de Justicia y sigue a la espera de una respuesta. Por lo que respecta a los alegatos de irrupción de la policía contra los sindicalistas huelguistas, el Gobierno indica que la justicia realiza su trabajo de manera transparente y autónoma. Por último, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está examinando las observaciones formuladas por las organizaciones sindicales relativas al anteproyecto de ley sobre los sindicatos pero que todavía no ha recibido observaciones del Ministerio de la Función Pública y de la Reforma Administrativa.
24. *El Comité toma nota de las informaciones facilitadas por el Gobierno. Si bien el Comité considera que en la práctica la CSP es reconocida y en principio ejerce sus derechos sindicales, su existencia legal depende aún de una resolución del Ministerio de Administración Territorial y de Descentralización. El Comité lamenta que, habiendo transcurrido más de un año desde que formulara sus recomendaciones anteriores, al parecer las autoridades públicas todavía no hayan validado la existencia legal de la CSP. Al recordar que la organización fue constituida en 2000, el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para otorgar existencia legal a la CSP a fin de que pueda representar a sus miembros con todos los derechos que de ella deriven.*
25. *Por otra parte, el Comité toma nota con preocupación de que no se ha proporcionado ninguna información concreta sobre el seguimiento judicial de los siete sindicalistas detenidos en noviembre de 2010 ni sobre el seguimiento de los alegatos de violencia policial o de malos tratos en detención. Teniendo en cuenta que los hechos denunciados y los procesos en fase de instrucción datan de prácticamente tres años, el Comité recuerda al Gobierno la importancia que concede al hecho de que se resuelvan rápidamente los procesos legales dado que la lentitud de la justicia puede equivaler a una denegación de la justicia [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 104.] Además, la dilación excesiva de los procesos puede provocar en los dirigentes sindicales concernidos un efecto intimidatorio que puede afectar al ejercicio de sus actividades. El Comité espera firmemente que el Gobierno comunique sin demora las decisiones judiciales pronunciadas relativas a los siete sindicalistas detenidos y juzgados tras la sentada de protesta de noviembre de 2010 (en particular, el Sr. Bikoko Jean-Marc, presidente confederativo de la CSP; el Sr. Phouet Foé Maurice, secretario general de SNAEF; el Sr. Mbassi Ondoa Thobie, director general de FECASE; el Sr. Nla'a Eric, contador de la CSP; el Sr. Ze Joseph, secretario general de SNUIPEN; el Sr. Felein Clause Charles, miembro de SNUIPEN y el Sr. Nkili Effoa, miembro de SNUIPEN), y a toda investigación realizada en relación con los alegatos de violencia policial y de malos tratos en detención.*

26. *Por último, el Comité pide al Gobierno que tome acciones rápidas en relación a la ley única sobre los sindicatos para que pueda ser adoptada en un futuro próximo y esté en plena conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados a este respecto.*

Caso núm. 2257 (Canadá (Quebec))

27. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 33 a 38]. El caso se refiere a la exclusión del Código del Trabajo de Quebec del personal directivo, lo que le impide constituir sindicatos y, por tanto, gozar de derechos y prerrogativas tales como el derecho a una verdadera negociación colectiva, a un procedimiento de solución de conflictos — por carecer del derecho de huelga — y a una protección legislativa contra las injerencias de los empleadores. En su último examen del caso, el Comité constató que no se había producido ningún avance con respecto a la necesidad de enmendar el Código del Trabajo de Quebec para que el personal directivo pudiera gozar del régimen general del derecho colectivo del trabajo y constituir asociaciones con los mismos derechos, prerrogativas y vías de recurso que las demás asociaciones de asalariados, e instó al gobierno de Quebec a que entablara un diálogo continuado con los representantes de las organizaciones afectadas en lo que respecta al seguimiento de sus recomendaciones. Por otro lado, el Comité había constatado que la Comisión de Relaciones Laborales de Quebec no ha emitido decisión alguna en el marco de la solicitud de acreditación interpuesta el 10 de noviembre de 2009 por la Asociación del Personal Directivo de la Sociedad de Casinos de Quebec (ACSCQ), ya sea en lo referente a la acreditación propiamente dicha o a la constitucionalidad del subpárrafo 1 del párrafo 1 del artículo 1 del Código del Trabajo. Por ello, el Comité había pedido al Gobierno que le mantuviera informado sin demora de cualquier novedad o de cualquier decisión pronunciada en relación con esa solicitud.
28. En una comunicación de fecha 10 de enero de 2013, el Gobierno transmitió las observaciones del gobierno de Quebec, según el cual el nuevo Presidente y Director de Loto-Québec había decidido no reunirse con el Presidente de la ACSCQ debido a que la solicitud de acreditación de la ACSCQ estaba todavía pendiente de resolución judicial y a que los protocolos de entendimiento que regían las relaciones entre la ACSCQ y la dirección seguían pareciendo apropiados. El gobierno provincial añadió que la dirección de la Sociedad de Casinos de Quebec aplicaba estos procedimientos informando a la ACSCQ, entre otras asociaciones, de las decisiones inminentes que le afectaban, y señaló que en 2012 se habían celebrado al menos cuatro reuniones con el Presidente de la ACSCQ para informarle de la evolución de la organización del trabajo.
29. En una comunicación de fecha 4 de octubre de 2012, la ACSCQ alegó que no se había producido mejora alguna en la situación desde la presentación de la queja en marzo de 2003. La organización indica que los numerosos trámites y gestiones realizados desde hace más de cinco años ante diversos actores que representan al gobierno de Quebec sólo han tenido como resultado tres reuniones infructuosas y la presentación de una guía de buena gobernanza que ha sido rechazada por la organización querellante por cuanto, según la opinión del propio gobierno de Quebec, no puede aplicarse a las empresas estatales ni, por tanto, al personal directo que la ACSCQ representa. La organización invoca además la falta de respuesta del gobierno a las múltiples cartas que le ha enviado en el transcurso de los últimos años solicitándole la celebración de reuniones oficiales.
30. *El Comité toma nota de las informaciones recibidas. El Comité lamenta profundamente que, según el querellante, no se haya realizado progreso alguno en el presente caso, cuando ya han pasado más de nueve años desde que formuló recomendaciones en cuanto al fondo sobre la necesidad de modificar la legislación de la provincia de Quebec. El Comité lamenta igualmente la falta de diálogo entre las partes y recuerda que el*

mantenimiento de un diálogo tripartito constante constituye un elemento fundamental para el respeto de los principios de la libertad sindical. En este sentido, el Comité insta al gobierno de Quebec a que restablezca y mantenga un diálogo continuado con las asociaciones representativas afectadas con el fin de introducir en el Código del Trabajo las modificaciones legislativas necesarias para garantizar su conformidad con los principios de la libertad sindical, modificaciones que se vienen planteando desde hace muchos años, y a que le mantenga informado de toda novedad a este respecto. El Comité ruega al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de los procedimientos judiciales relativos al proceso de certificación de la ACSCQ y de la impugnación de la constitucionalidad del subpárrafo 1 del párrafo 1 del artículo 1 del Código del Trabajo de Quebec ante la Comisión de Relaciones Laborales de Quebec.

Caso núm. 2848 (Canadá)

31. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2012 [véase 364.º informe, párrafos 391 a 431]. En esa ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité pide al Gobierno que adopte rápidamente todas las medidas necesarias, incluidas las reformas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que todos los contratistas de correos de la Empresa de Correos del Canadá disfruten plenamente de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, al igual que cualquier otro trabajador. El Comité pide al Gobierno que, cuando sea necesario, suprima los obstáculos que — ya sea de manera implícita o explícita — impiden el ejercicio de estos derechos y que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto;
- b) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que comuniquen información sobre el resultado de la audiencia de la Corte Federal de Apelaciones relativa al recurso de revisión judicial de la competencia del Consejo de Relaciones Laborales del Canadá para examinar la cuestión planteada en relación con la Carta de Derechos y Libertades del Canadá y el artículo 13, 5) de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá, y
- c) el Comité pide al Gobierno que considere, en plena consulta con los interlocutores sociales interesados, la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 98.

32. En su comunicación de fecha 7 de febrero de 2013, el Gobierno reitera que el Sindicato de Trabajadores de Correos del Canadá (CUPW) concluyó un nuevo convenio colectivo con la Empresa de Correos del Canadá. Los nuevos convenios colectivos de los trabajadores de la Unidad Postal de Operaciones Urbanas, por una parte, y de los carteros rurales y suburbanos, por otra, entraron en vigor el 21 de diciembre de 2012 y estarán en vigor hasta 2016. El Gobierno indica además que la Junta de Relaciones Laborales del Canadá dictó su decisión el 28 de enero de 2013 sobre un caso planteado en 2008 por el CUPW en el que se solicitaba a la Junta que concediese una declaración de empleador común a la Empresa de Correos del Canadá y a un contratista de la misma, de conformidad con la sección 35 del Código del Trabajo del Canadá, cuestión que el Comité observa no formaba parte de esta queja.

33. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, pero lamenta que no haya proporcionado información adicional sobre las medidas, incluidas las reformas legislativas, adoptadas en consulta con los interlocutores sociales para garantizar que todos los contratistas de correos de la Empresa de Correos del Canadá disfruten plenamente de los derechos de sindicación y de negociación colectiva al igual que cualquier otro trabajador, y sobre la supresión de los obstáculos que — ya sea de manera implícita o explícita — impiden el ejercicio de estos derechos. El Comité, por lo tanto, reitera su anterior solicitud y pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.*

34. *El Comité también pide una vez más al Gobierno que le proporcione información sobre el resultado de la audiencia de la Corte Federal de Apelaciones relativa al recurso de revisión judicial de la competencia del Consejo de Relaciones Laborales del Canadá para examinar la cuestión planteada en relación con la Carta de Derechos y Libertades del Canadá y el artículo 13, 5) de la Ley sobre la Empresa de Correos del Canadá.*

Caso núm. 2595 (Colombia)

35. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2010 [véase 356.º informe, párrafos 53 a 57] y, en esa ocasión, pidió al Gobierno: 1) que lo mantuviera informado de la inscripción del Sr. Ernesto Estrada Prada como miembro de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (SINALTRAINAL); 2) que enviara sus observaciones en cuanto al derecho de afiliación de los trabajadores del Acueducto Metropolitano de Bucaramanga a SINALTRAINAL; 3) que lo mantuviera informado, acerca del despido del Sr. Martínez Moyano, sobre la existencia de una investigación laboral contra la empresa Ayuda Integral por persecución antisindical.
36. En comunicaciones de fechas 29 de abril y 10 de junio de 2010, SINALTRAINAL presentó nuevos alegatos. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 15 de febrero y marzo de 2011.
37. Concretamente, la organización querellante alega:
- el desconocimiento por la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. (en adelante la empresa) del nombramiento de varios trabajadores como integrantes de la comisión de reclamos de SINALTRAINAL por considerarlos personal de confianza y, por lo tanto, el desconocimiento de su fuero sindical, en violación de los artículos 3 y 4 de la convención colectiva. A este respecto, el Gobierno envía una comunicación de la empresa en la que ésta indica que, si bien reconoce el derecho de asociación sindical de sus trabajadores, considera en cambio inexistentes, de conformidad con el artículo 389 modificado del Código Sustantivo de Trabajo, los nombramientos de trabajadores que ostentan cargos de representación de la empresa, tal como es el caso de los jefes de venta o de los coordinadores de operación, a puestos de responsabilidad sindical. *El Comité toma nota de estas informaciones y recuerda que los trabajadores y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad y que tales representantes deben tener el derecho de presentar las peticiones de los trabajadores [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 389]. El Comité observa además que no corresponde al empleador determinar si el nombramiento de un dirigente sindical cumple o no con las prescripciones legales. El Comité confía en que estos elementos serán plenamente tomados en consideración por la empresa y, de ser el caso, por las instituciones competentes;*
 - la negación por parte de la empresa del fuero sindical de la comisión de reclamos de SINTRAINAL, en contradicción con lo acordado en la Convención colectiva de trabajo 2008-2010. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual, en virtud del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede existir en una empresa más de una comisión estatutaria de reclamos. La empresa añade que la Convención colectiva 2008-2010 no contempla la creación de comisiones de reclamos propias de cada sindicato. *El Comité toma nota de estas informaciones así como de las posiciones divergentes expresadas acerca de la interpretación del Convenio colectivo 2008-2010. El Comité confía en que este punto de conflicto haya sido superado mediante la firma de un nuevo convenio colectivo en 2011;*

- el despido ilegal en violación al fuero sindical del Sr. José Hernando Uribe Zambrano, integrante de la comisión de reclamos de la Embotelladora Coca Cola en Bucaramanga. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual en el momento de la terminación de su contrato de trabajo, el trabajador no era afiliado al sindicato ni miembro de la comisión de reclamos por lo cual no estaba amparado por el fuero sindical. La empresa añade que el caso está pendiente de sentencia ante el Juzgado 4 Laboral del Circuito de Bogotá. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del proceso judicial en curso;*
- los traslados, en violación al fuero sindical, a nuevos puestos de trabajo del Sr. Juan Manuel Concha, integrante de la comisión de reclamos de la Embotelladora Coca Cola en Bucaramanga y del Sr. Gerson Fabian Mantilla Torres, integrante de la junta directiva de SINALTRAINAL en Bucaramanga. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual las nuevas funciones asignadas al Sr. Concha constituyen una oportunidad de desarrollo profesional y que el Sr. Mantilla Torres fue promovido a un nuevo cargo con aumento salarial. *Al tiempo que toma nota de estas informaciones, el Comité recuerda el principio según el cual una política deliberada de traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales [véase Recopilación, op. cit., párrafo 802];*
- el despido sin justa causa del Sr. Álvaro Enrique Benítez, el 18 de septiembre de 2009, afiliado al sindicato y ex dirigente sindical. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual el trabajador fue despedido por incumplimiento grave de sus obligaciones y que la acción de tutela presentada fue rechazada por los tribunales en todas sus instancias. *El Comité toma nota de estas informaciones;*
- la desigualdad de salario en perjuicio del Sr. Andrés Olivar, miembro de la junta directiva de SINALTRAINAL – Bogotá en relación con trabajadores que ocupan el mismo cargo. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual la empresa revisó el caso en cuestión y realizó un ajuste salarial retroactivo a favor del trabajador. *El Comité toma nota con interés de estas informaciones;*
- el retiro, el 10 de enero de 2010, de la cartelera del SINALTRAINAL en la planta de Medellín y la suspensión a tres dirigentes sindicales por cinco días, en violación al debido proceso y al convenio colectivo. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual SINALTRAINAL dañó las instalaciones de la empresa, realizando grafitis con textos injuriosos hacia los directivos de la empresa. La empresa niega haber retirado la cartelera del sindicato pero indica que convocó a los trabajadores que habían participado en los hechos y, ante la falta de justificación a los hechos, se procedió a su suspensión. Los tres trabajadores presentaron demanda laboral. Mientras los procesos iniciados por los Sres. Jimmy Fontecha y Alexander Rincón se encuentran en curso, la demanda del Sr. Nelson Pérez dio lugar a una sentencia el 14 de octubre de 2010 del Juzgado Sexto Laboral de Bucaramanga, el cual declaró la legalidad de la suspensión. En una decisión de 31 de enero de 2011, la Dirección Territorial Santander del Ministerio de la Protección Social indicó que el derecho de las organizaciones sindicales a tener espacios para difundir información supone un uso adecuado, en un marco de respeto. *El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de los procesos judiciales en curso. El Comité desea recordar que el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de*

*libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 154]. El Comité confía en que estos principios serán plenamente tomados en consideración por la empresa, la organización querellante y los tribunales competentes;*

- la negación de permisos sindicales en Medellín en violación al convenio colectivo y la imposición de consecutivas sanciones disciplinarias, especialmente en contra del dirigente sindical Andrés Olivar. A este respecto, el Gobierno comunica la posición de la empresa según la cual, se negaron permisos sindicales para asistir a dos asambleas sindicales porque los permisos previstos por la convención colectiva ya habían sido agotados y que las sanciones impuestas al Sr. Olivar se debieron a ausencias que no fueron objeto de ninguna solicitud de permiso sindical. *El Comité toma nota de estas informaciones;*
- la reglamentación unilateral de parte de la empresa, el 12 de marzo de 2010, del procedimiento para las solicitudes de permisos sindicales, violando la convención colectiva. A este respecto, el Gobierno comunica la posición de la empresa según la cual el servicio de recursos humanos de la empresa, ante el incumplimiento de los requisitos de la convención colectiva para solicitar permisos sindicales, envió una carta al SINALTRAINAL para recordar el procedimiento establecido en la convención. *El Comité toma nota de estas informaciones;*
- el ejercicio de una serie de presiones en 2009 a los trabajadores no sindicalizados para que se acojan al pacto colectivo. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual: proporcionó todos los medios y otorgó todas las garantías para la renegociación de la convención colectiva que vencía el 28 de febrero de 2010; se comunicó con las organizaciones sindicales para iniciar el proceso de renegociación de la convención antes de que se negociara el pacto colectivo; el contenido del pacto no es más favorable al establecido en la convención; antes de la negociación del pacto, la empresa contaba con 627 trabajadores afiliados a sindicatos, número que subió posteriormente a 642. *El Comité toma nota de estas informaciones y 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. En estas circunstancias, la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 944 y 945]. El Comité observa adicionalmente que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones recordó, en su observación de 2011 relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Colombia, que cuando existe un sindicato en la empresa los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados no deberían producirse. El Comité pide por lo tanto al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar el respeto de este principio en la empresa y que le mantenga informado de toda evolución que intervenga al respecto;*
- el intento de parte de la empresa de modificar de manera unilateral un acuerdo firmado con SINALTRAINAL el 17 de julio de 2009. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual ese día se adoptó el pliego de petición presentado por SINALTRAINAL y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Bebidas de Colombia (SINALTRAINBEC) para la región Norte del país y que la única solicitud de la empresa consistió en integrar el texto del acuerdo

en la convención aplicable al conjunto de las empresas del grupo. La empresa indica que, al no haberse logrado un arreglo sobre esta cuestión, el acuerdo convencional fue depositado regularmente ante el Ministerio de la Protección Social y se ha venido cumpliendo cabalmente. *El Comité toma nota de estas informaciones;*

- la denegación por parte de la empresa del derecho de SINALTRAINAL de negociar su pliego de peticiones de manera autónoma. A este respecto, el Gobierno comunica la declaración de la empresa según la cual la empresa se esforzó en obtener el acuerdo de SINALTRAINAL para formar parte de una negociación única con los demás sindicatos, cumpliendo con una práctica establecida desde hace más de una década. La empresa añade que firmó finalmente un acuerdo con el SINALTRAINAL el 12 de febrero de 2011 con efecto retroactivo al 1.º de marzo de 2010. A este respecto, el Gobierno considera que la firma de una convención colectiva el 12 de febrero de 2011 entre la empresa y la organización querellante demuestra que, sobre este aspecto, la queja está superada. *El Comité toma nota con interés de esta información.*

38. El Comité toma nota de las observaciones finales del Gobierno acerca de los nuevos alegatos presentados por la organización querellante. El Gobierno informa que la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio de la Protección Social señala que no recibió ninguna querrela iniciada por SINALTRAINAL. El Gobierno recuerda además que existen en Colombia varias instancias administrativas y judiciales para defender los derechos de asociación y de negociación colectiva. Estas instancias podrían ser utilizadas y agotarse previamente en caso de que el sindicato considere que sus derechos han sido violados. El Gobierno recuerda también la existencia de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) y las posibilidades que este espacio ofrece para fortalecer las relaciones entre la empresa y la organización querellante. *El Comité toma nota de estas informaciones e invita a su vez a la empresa y a la organización querellante a que utilicen los espacios de diálogo social a su disposición para contribuir a la resolución de los puntos de conflicto existentes.*

39. *El Comité pide finalmente una vez más al Gobierno que envíe sin demora las informaciones solicitadas sobre el derecho de afiliación de los trabajadores del Acueducto Metropolitano de Bucaramanga, sobre la inscripción del Sr. Ernesto Estrada Prada como miembro de la junta directiva de SINALTRAINAL, y sobre la existencia de una investigación laboral contra la empresa Ayuda Integral por persecución antisindical.*

Caso núm. 2450 (Djibouti)

40. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2012. En esa ocasión, formuló las recomendaciones siguientes [véase 363.^{er} informe, párrafos 134-149]:

- a) Por lo que respecta a la reintegración de los trabajadores despedidos en 1995 y que aún no han sido reintegrados, el Comité pide una vez más al Gobierno que: i) facilite información sobre los resultados de las negociaciones con la Sra. Mariam Hassan Ali y el Sr. Habib Ahmed Doualeh, cuando proceda; ii) comunique cuál es la situación laboral actual del Sr. Adan Mohamed Abdou y, si este se ha negado a reintegrarse, que especifique la fecha de las negociaciones y las razones de la negativa y iii) indique si se resolvió la cuestión de las anualidades impagas del Sr. Kamil Diraneh Hared para que pueda recibir su pensión de jubilación.
- b) Por lo que respecta a las condiciones del despido del Sr. Hassan Cher Hared del Servicio de Correos en septiembre de 2006, el Comité pide al Gobierno que presente todos los documentos pertinentes (actas, correspondencia, decisiones judiciales) en apoyo de sus afirmaciones sobre dicho despido y que facilite información sobre su situación actual.
- c) En relación con los procesos incoados desde 2006 contra los Sres. Hassan Cher Hared, Adan Mohamed Abdou, Mohamed Ahmed Mohamed y Djibril Ismael Egueh, por «haber

facilitado información a una potencia extranjera», el Comité pide al Gobierno que indique cuál es la situación.

- d) El Comité recordó asimismo la necesidad de que el Gobierno garantice el derecho a elecciones libres y transparentes a todas las organizaciones sindicales del país, en particular la Unión del Trabajo de Djibouti (UDT) y sus organizaciones afiliadas o, cuando proceda, la Unión General de Trabajadores de Djibouti (UGTD) y sus organizaciones afiliadas, en un entorno que respete plenamente la capacidad de esas organizaciones de obrar con absoluta independencia.

41. En lo que respecta a la recomendación a), la organización intersindical UDT/UGTD indica por comunicación de 20 de agosto de 2012, que desde su regreso al país y desde 2010, la Sra. Mariam Hassan Ali ha hecho reiterados esfuerzos por mantener conversaciones con el Gobierno respecto a su reintegro y al pago de sus salarios caídos. No obstante, ha sido blanco de presiones y amenazas por parte de dirigentes políticos para disuadirla de proseguir con su petición. Al respecto, en una comunicación de 12 de junio de 2013, el Gobierno informa que los esfuerzos que ha emprendido respecto a las negociaciones en curso concluirán en un futuro próximo con el reintegro de la Sra. Mariam Hassan Ali y del Sr. Habib Ahmed Doualeh. Asimismo, el Gobierno indica que se ha reembolsado a la Sra. Mariam Hassan Ali la retención de impuestos deducidos de sus salarios. Por lo que respecta al Sr. Adan Mohamed Abdou, el Gobierno indica que fue elegido diputado en la Asamblea Nacional como integrante de la lista de la Unión para la Salvación Nacional (USN), coalición de la oposición. Por otra parte, el Gobierno informa que, de conformidad con las recomendaciones de la misión de contactos directos en Djibouti en 2008, se ha comprometido, por intermedio del Ministerio de Trabajo, a saldar las anualidades de las cuotas impagas del Sr. Kamil Dirane Hared. *El Comité toma nota con interés de esta información y pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de las negociaciones en curso relacionadas con el reintegro de la Sra. Mariam Hassan Ali y del Sr. M. Habib Ahmed Doualeh, así como del pago efectivo de la pensión de jubilación del Sr. Kamil Dirane Hared que deberá incluir también las anualidades impagas.*
42. En cuanto a la recomendación b), el Gobierno confirma que el Sr. Hassan Cher Hared fue despedido por el Consejo de Administración del Servicio de Correos en razón de su culpabilidad por abuso de poder y por abuso de bienes sociales, tras agotar todas las medidas disciplinarias estatutarias. El Gobierno envía una copia de la correspondencia entre el Sr. Hared y la Administración del Servicio de Correos, así como la documentación relativa a su despido, con efecto a partir del 25 de septiembre de 2006, por faltas profesionales graves (ausencias injustificadas y reiteradas). En junio de 2011, el Sr. Hared vivía en Suiza en calidad de solicitante de asilo, según consta en la copia de un artículo que apareció en la prensa local. Todavía reside ahí. *El Comité toma debida nota de esa información y pide al Gobierno que indique si la resolución administrativa de despido del Sr. Hassan Cher Hared ha sido objeto de un recurso judicial.*
43. En lo que respecta a la recomendación c), el Gobierno indica que ha adoptado las medidas necesarias para informar posteriormente sobre el seguimiento de los procesos incoados contra los Sres. Hassan Cher Hared, Adan Mohamed Abdou, Mohamed Ahmed Mohamed y Djibril Ismael Egueh por «haber facilitado información a una potencia extranjera». *El Comité lamenta que, siete años después de haber iniciado los procesos aún no se haya adoptado ninguna resolución sobre la base de los hechos claramente enunciados. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga periódicamente informado sobre la evolución de dichos procesos, incluso sobre la posible cancelación de los gastos correspondientes.*
44. *Por último, el Comité recuerda la solicitud de la Comisión de Verificación de Poderes presentada a la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo [Ginebra, junio de 2013] en la que se instó firmemente al Gobierno a que respete plenamente la capacidad de obrar de las verdaderas organizaciones de trabajadores en Djibouti, con absoluta independencia del Gobierno, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la*

libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El Comité se ve nuevamente obligado a insistir sobre la necesidad de que el Gobierno garantice el derecho a elecciones libres y transparentes a todas las organizaciones sindicales del país, en particular a la UDT y sus organizaciones afiliadas o, cuando proceda, a la UGTD (Sr. Diraneh Hared) y sus organizaciones afiliadas, en un entorno que respete plenamente la capacidad de esas organizaciones de obrar con absoluta independencia. El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno pueda determinar, sin demora y con dichas organizaciones, los criterios objetivos y transparentes para la designación de los representantes de los trabajadores en las instancias tripartitas nacionales e internacionales así como en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Caso núm. 2678 (Georgia)

45. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a la injerencia en las actividades del Sindicato Libre de Educadores y Científicos de Georgia (ESFTUG) y a despidos de sindicalistas, en su reunión de noviembre de 2011 [véase 362.º informe, párrafos 65-74]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que: i) sin demora tomara las medidas necesarias para garantizar el restablecimiento del sistema de retención de cuotas sindicales en nómina del que gozaba el ESFTUG, así como el pago de todos los atrasos pendientes a este sindicato; ii) que llevara a cabo una investigación independiente en relación con el presunto despido de 11 trabajadores de la escuela pública núm. 1 del distrito de Dedoplistskaro y, en caso de constatarse que estos profesores habían sido despedidos a causa de su afiliación al ESFTUG, se adoptaran las medidas necesarias para reintegrarlos en sus puestos de trabajo sin pérdida de salarios. Si el reintegro no fuera posible, por motivos objetivos y fundados, el Comité pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la dirigente sindical y los miembros del sindicato afectados recibieran una indemnización adecuada que representara una sanción suficientemente disuasoria contra los despidos antisindicales; iii) que, sin demora, en plena consulta con los interlocutores sociales afectados, tomara las medidas necesarias para enmendar el Código del Trabajo con miras a garantizar una protección específica contra la discriminación antisindical, incluidos los despidos antisindicales, y a prever para tales actos sanciones que resultaran suficientemente disuasorias; iv) que indicara las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva en el sector de la enseñanza y que le informara si se firmaba o se había firmado algún nuevo convenio colectivo en dicho sector, y si el ESFTUG había sido parte de tal convenio o había participado en su negociación, y v) que facilitara informaciones sobre el estatuto de la Asociación de Enseñanza Profesional (PES). El Comité tomó nota de que se habían creado varios órganos con el fin de tratar asuntos importantes y urgentes relativos al sector de la educación, y pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar que todas estas recomendaciones fueran puestas en conocimiento de dichos órganos sin demora.
46. En su comunicación de 14 de junio de 2012, la Internacional de la Educación (EI) transmitió el informe del ESFTUG (de mayo de 2012) sobre la situación de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva en Georgia. En el informe figuraban los siguientes alegatos: entre el 19 y el 22 de enero de 2012 el ESFTUG había recibido la visita de una delegación del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Educación de la República de Azerbaiyán, el cual financió un seminario de dos días para miembros/profesores del ESFTUG pertenecientes a la minoría étnica azerbaiyana que vive y trabaja en Georgia. El seminario tuvo lugar un fin de semana, los días 21 y 22 de enero de 2012, y contó con la participación de docentes de diferentes regiones de Georgia (Marneuli, Gardabani, Dmanisi y Sagarejo). A los docentes de la región de Gardabani, que habían llegado a Tbilisi el 20 de enero (viernes por la tarde), se les comunicó que, por orden de la jefa del centro de recursos educativos de Gardabani del Ministerio de Educación y Ciencia (en adelante el MEC), tenían que regresar a Gardabani, advirtiéndoles que si se negaban a

hacerlo serían despedidos. Once docentes de la región de Gardabani regresaron ese mismo día. El presidente del ESFTUG habló con la jefa del centro de recursos educativos de Gardabani y le explicó que los docentes habían ido a Tbilisi con el objeto de asistir a un seminario sindical durante el fin de semana; la directora del centro de recursos educativos de Gardabani respondió que, antes de ir, los docentes hubieran tenido que consultarla y recibir su autorización. Ahora bien, el presidente del ESFTUG señaló que, con arreglo a la legislación, los docentes no estaban obligados a pedir una autorización previa para asistir a un seminario que se celebraba un fin de semana. El presidente del ESFTUG se dirigió entonces al director del departamento internacional del MEC para informarle sobre este acto de intimidación, pero hasta el momento no había recibido respuesta alguna. El ESFTUG alega además que el director de la escuela de Dmanisi — que según la queja había sido amenazado a su vez por el jefe del centro de recursos educativos de Dmanisi — amenazó con despedir a los docentes de esta región que quisieran asistir al seminario. Esto dio lugar a una clara reacción en cadena, pues el 22 de enero se pidió a otros cuatro docentes que no asistieran a la segunda jornada del seminario.

47. El ESFTUG alega además que, el 23 de febrero de 2012, su presidente y el jefe de la organización del ESFTUG del condado de Didube-Chugureti en Tbilisi tenían previsto reunirse con los docentes de la escuela pública núm. 155 de Tbilisi, reunión que había sido aprobada por la directora de la escuela. Sin embargo, ese mismo día la directora cambió de opinión y no autorizó la reunión entre los docentes y el presidente del ESFTUG en las instalaciones de la escuela. Según la organización querellante, en la primera quincena de diciembre de 2012 varios directores de escuelas indicaron a los representantes del ESFTUG que dos semanas antes habían recibido instrucciones del MEC para que colaboraran con el sindicato en conformidad con la legislación. No obstante, dos semanas más tarde el centro de recursos educativos advirtió a los directores de escuelas que se abstuvieran de prestar esa colaboración. La organización querellante alega asimismo que, ante la intimidación y presión del director de la escuela pública núm. 142 de Tbilisi, el personal de esta escuela había cancelado su afiliación al ESFTUG.
48. Por lo que respecta a la recaudación de las cuotas sindicales, el ESFTUG indica que desde 2011 ha venido utilizando un método alternativo de recaudación que emplea un sistema de transferencias bancarias (desde las cuentas privadas de los afiliados a la cuenta del sindicato sobre la base de la solicitud personal escrita presentada por los afiliados). Según el ESFTUG, los directores de las escuelas y el MEC ponen obstáculos que dificultan al ESFTUG la aplicación de este nuevo método de recaudación de las cuotas sindicales. Según la organización querellante, en diciembre de 2011 el jefe del centro de recursos educativos de Marneuli se había reunido con los directores de escuelas, ordenándoles en esa ocasión que se aseguraran de que en la región de Marneuli no hubiera afiliados al ESFTUG. A tal efecto, pidió a la sucursal regional del Banco Liberty que le facilitara una lista de los docentes cuyas cuotas sindicales eran descontadas y transferidas a la cuenta bancaria del ESFTUG. Este acto causó temor entre los docentes. Lo mismo ocurrió en la región de Tkibuli. Además, los directores de las escuelas públicas núms. 22 y 139 de Tbilisi supuestamente habrían pedido al sindicato que facilitara una lista de los docentes cuyas cuotas sindicales se recaudaban mediante el sistema de transferencia bancaria. La organización querellante estima que estas peticiones constituyen un claro acto de injerencia de los directores de escuelas en sus actividades sindicales.
49. Por otra parte, el 18 de enero de 2012, en una reunión entre el presidente del ESFTUG y el Ministro de Educación, este último había señalado que 600 escuelas no tenían contables y, por tal motivo, no estaban en condiciones de realizar operaciones financieras que incluyeran la transferencia de cuotas sindicales. El presidente del ESFTUG recordó al Ministro que la transferencia de las cuotas sindicales a la cuenta del «sindicato amarillo» (la PES) se hacía sin ningún problema. Precisó asimismo que se hacían transferencias monetarias para otras prestaciones otorgadas a los docentes.

50. El EFSTUG concluye señalando que, el 2 de febrero de 2012, el Ministro de Educación había enviado una carta al presidente del ESFTUG en la que indicaba que estaba dispuesto a restablecer una relación con el sindicato conforme a la legislación de Georgia. Ahora bien, en opinión de la organización querellante, el Ministerio no estaba dispuesto a abordar las violaciones cometidas por los jefes de los centros de recursos educativos o los directores de escuelas que no cumplieran la ley ni los convenios colectivos. La organización querellante considera que para la aplicación efectiva del derecho de negociación colectiva y la libertad sindical es indispensable definir claramente el estatuto jurídico de los convenios colectivos, distinguiéndolos de los contratos de trabajo corrientes definidos en el Código del Trabajo (con arreglo a la legislación en vigor, un convenio colectivo y un contrato de trabajo tienen el mismo estatuto jurídico); también es importante que la legislación prevea una serie de procedimientos y mecanismos con miras a la aplicación de los convenios colectivos.
51. En su comunicación de 14 de noviembre de 2012, el Gobierno transmitió las observaciones formuladas por el MEC a propósito de los alegatos del ESFTUG comunicados por la Internacional de la Educación (IE). El MEC señala que, con arreglo a la Ley de Educación General, las escuelas son entidades jurídicas de derecho público. En virtud del artículo 2, 1), de la Ley sobre Entidades Jurídicas de Derecho Público, dichas entidades realizan actividades políticas, sociales, educativas, culturales y de otra índole con independencia de los órganos legislativos o de gobierno del Estado pero, en virtud del artículo 11, 1), sus actividades financieras y económicas están supeditadas al control y supervisión del Estado. De conformidad con el artículo 49, 1), de la Ley de Educación General, el MEC se encarga de supervisar que las escuelas públicas observen la legislación y los actos administrativos y jurídicos del Ministerio. Según el artículo 43 de la misma ley, los directores administran las escuelas, supervisan el proceso de aprendizaje y representan a sus respectivos centros respecto de terceros. Además, los directores de escuelas, las respectivas unidades orgánicas y/o sus miembros son responsables de la aplicación del plan de estudios nacional. Según lo dispuesto en la legislación, los directores de escuela deberán rendir cuentas en caso de incumplimiento de sus obligaciones. Por consiguiente, un director tiene derecho a imponer restricciones a la libre circulación en el recinto de la escuela si considera que ello es necesario para su buen funcionamiento. Así pues, según lo anterior, las escuelas públicas pueden tomar las decisiones que consideren apropiadas conformemente a los poderes discrecionales que se les reconocen; ahora bien, la ley prevé la posibilidad de emprender acciones ante tribunales apropiados en los casos en que esas decisiones puedan violar los derechos de terceros.
52. En cuanto a las medidas adoptadas en relación con los docentes por los jefes de las unidades territoriales del Ministerio de Educación, el Gobierno señala que, tan pronto haya recibido los documentos pertinentes, así como informaciones concretas al respecto, la auditoría interna del MEC tomará todas las medidas para examinar estos casos y eliminar inmediatamente las violaciones alegadas.
53. En lo tocante al derecho a concluir convenios colectivos, el Gobierno se remite al principio ya mencionado relativo a la independencia de las escuelas en cuanto entidades jurídicas. El Gobierno hace notar que, en este sentido, los empleadores de los docentes son los directores de escuelas y no el MEC.
54. En cuanto al sistema de deducción de cuotas sindicales en nómina, el Gobierno reitera que, en virtud del artículo 25 de la Ley de Sindicatos «el empleador, la administración de la empresa, la compañía o la organización, transferirán la cuota sindical del salario mensual del empleado a la cuenta de los sindicatos sobre la base de la solicitud personal escrita presentada por los afiliados del sindicato, de conformidad con las condiciones definidas en el convenio colectivo». De ahí que el párrafo 4.13 del convenio colectivo sectorial de 22 de abril de 1998 obligue a las administraciones de las instituciones de educación (y no al

MEC) a deducir las cuotas sindicales de los salarios de los afiliados sindicales y a transferirlas a la cuenta bancaria del sindicato. Sin embargo, una escuela pública no puede transferir las cuotas sindicales sin el consentimiento por escrito de un empleado y en ausencia de un convenio colectivo.

55. Por lo que respecta a la regulación legislativa de los convenios colectivos sugerida por el ESFTUG, el Gobierno hace notar que la Ley sobre los Convenios Colectivos de 10 de diciembre de 1997 perdió vigencia tras la adopción del Código del Trabajo, cuyo título 3 (Relaciones colectivas de trabajo) se refiere a los convenios colectivos.
56. En su comunicación de 27 de febrero de 2013, el Gobierno indica que el MEC ha cambiado radicalmente su actitud hacia el ESFTUG y está colaborando con todas las organizaciones y asociaciones que se ocupan de los problemas del sistema educativo y de la armonización de las relaciones laborales. El enfoque del MEC consiste en apoyar a los sindicatos y en tomar en consideración sus recomendaciones. Para el Ministerio es importante que cada organización en el ámbito de la educación tenga los mismos derechos y que las instituciones educativas puedan escoger libremente cooperar con dichas instituciones. Además, el Ministerio de Justicia, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales, está preparando un nuevo proyecto de Código del Trabajo que protegerá de forma más adecuada los derechos de los trabajadores y sus sindicatos.
57. *El Comité toma nota de los alegatos comunicados por la Internacional de la Educación (IE) sobre nuevos casos de injerencia en los asuntos internos del ESFTUG, los cuales parecen indicar que no se han tomado medidas para aplicar las anteriores recomendaciones del Comité. El Comité observa que en su comunicación de 27 de febrero de 2013 el Gobierno señala que el MEC ha cambiado radicalmente su actitud hacia el ESFTUG y está colaborando con todas las organizaciones del sector. El Comité entiende que el Código del Trabajo ha sido modificado en consulta con los interlocutores sociales a fin de proteger de forma más adecuada los derechos de los trabajadores y sus sindicatos. El Comité espera que, conformemente al espíritu de mayor cooperación entre el MEC y la organización querellante al que se ha aludido, el Gobierno tomará las medidas necesarias para poner en práctica sin más dilación todas las recomendaciones antes mencionadas. El Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas en este sentido.*

Caso núm. 2304 (Japón)

58. El Comité examinó por última vez este caso, relativo al arresto y la detención de dirigentes y miembros de la Confederación de Sindicatos de Ferroviarios del Japón (JRU), a los allanamientos a gran escala de las oficinas y de los domicilios de dirigentes sindicales, y a la confiscación de propiedades del sindicato, en su reunión de noviembre de 2010. En aquella ocasión, el Comité solicitó, con respecto al caso sobre el incidente ocurrido en el Depósito de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa, que se le mantuviera informado de toda sentencia dictada por el Tribunal Supremo, al que acudieron siete demandados después de que el Tribunal Superior de Tokio confirmara el fallo del tribunal inferior y desestimara su recurso. En lo relativo al caso de los seis trabajadores despedidos por la Empresa de Ferrocarriles de la Región Oriental del Japón en agosto de 2007, que exigían la continuación de su empleo, el Comité solicitó que se le mantuviera informado de toda decisión que adoptaran los tribunales. Por último, al tiempo que mostraba su preocupación por la aparente gravedad de la condena contra un miembro de la JRU (seis meses de prisión, con suspensión de la pena por dos años, por sustraer 31 hojas de papel pertenecientes a la empresa), el Comité solicitó al Gobierno que le comunicara sus observaciones sobre la cuestión.

59. La organización querellante mantuvo al Comité informado de las novedades relativas a las cuestiones pendientes en sus comunicaciones de fecha 15 de septiembre y 4 de octubre de 2011 y 13 de febrero, 4 de abril y 2 de octubre de 2012. Con respecto al caso sobre el incidente ocurrido en el Depósito de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa, el Tribunal Supremo desestimó, en una sentencia de febrero de 2012, el recurso presentado por los siete demandados, de modo que sus condenas, cuya ejecución estaba en suspenso, son firmes. Así, sus respectivos períodos de libertad provisional han empezado a contar. La JRU lamentó que el Tribunal se limitara a ratificar los veredictos de los tribunales inferiores y mostró su preocupación por las repercusiones de esta decisión en el derecho social de sindicación, que se obtuvo en una época en la que la organización de una asociación sindical estaba tipificada como delito. En lo que atañe a la demanda presentada ante el tribunal civil para que confirmara la condición de empleados de seis afiliados sindicales despedidos por la empresa, la JRU señaló que el Tribunal Superior de Tokio dictó sentencia el 17 de octubre de 2012, reconoció la condición de empleadas de dos de las seis personas e instó al pago de los salarios no cobrados. En el veredicto también se reconoció el carácter perjudicial del despido en relación con los restantes cuatro afiliados sindicales. La organización querellante tomó nota de la victoria parcial y comunicó su intención de elevar el caso al Tribunal Superior de Tokio. Asimismo, declaró que la empresa fue incapaz de aceptar el veredicto y presentó recurso contra los dos trabajadores cuya condición había sido ratificada en el veredicto.
60. En comunicaciones de fecha 4 de septiembre de 2012 y 4 de septiembre de 2013, el Gobierno confirmó que la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2012, en la que se desestimaba el recurso presentado por los siete demandados en el caso del incidente ocurrido en el Depósito de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa, era firme. El Gobierno también señaló que el Tribunal Superior de Tokio todavía no había resuelto la demanda civil. Por último, el Gobierno indicó que no está en condiciones de pronunciarse sobre ninguna demanda en concreto, como por ejemplo el caso del miembro de la JRU condenado a seis meses de prisión, con suspensión de la pena por dos años, por sustraer 31 hojas de papel pertenecientes a la empresa. No obstante, señaló que se trataba de un caso de robo en el que el acusado presuntamente había copiado documentos confidenciales de la empresa.
61. *El Comité toma debida nota de la información suministrada por el Gobierno y por la organización querellante. Con respecto al caso del incidente del Depósito de Ferrocarriles de Urawa, el Comité observa que el 10 de febrero de 2012 el Tribunal Supremo confirmó la decisión del tribunal inferior y desestimó el recurso presentado por los siete demandados, y que su decisión pasó a ser firme. Asimismo, en lo que respecta a la denuncia presentada ante el tribunal civil para confirmar la condición de empleados de los seis afiliados sindicales a los que la compañía despidió, el Comité toma nota de que, en su sentencia del 17 de octubre de 2012, el Tribunal Superior de Tokio reconoció la condición de empleados de dos de los seis afiliados, así como el despido perjudicial en relación con los otros cuatro afiliados sindicales. El Comité tomó nota de que la JRU decidió elevar el caso de los cuatro afiliados al Tribunal Superior de Tokio. El Gobierno confirmó que el tribunal todavía no se ha pronunciado sobre el caso. En consecuencia, el Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado de la decisión que adopte al respecto el Tribunal Superior de Tokio. Asimismo, solicita al Gobierno que indique si la empresa finalmente ha reincorporado en el empleo a los dos afiliados sindicales (Tomio Yatsuda y Kakunori Oguro) y si les ha abonado los salarios impagados, con arreglo a lo que se establecía en la sentencia del Tribunal Superior de Tokio de 17 de octubre de 2012. El Comité toma nota de las observaciones formuladas por el Gobierno en lo que atañe al caso del miembro de la JRU implicado en el incidente acaecido en la estación de Gamagori, calificado como robo, y en el que el acusado presuntamente copió documentos confidenciales de la empresa. El Comité observa que el Tribunal Supremo ratificó la sentencia.*

Caso núm. 2844 (Japón)

62. En su reunión de junio de 2012 el Comité examinó por última vez este caso, en el que se alega que el despido de trabajadores por parte de Japan Airlines International se llevó a cabo de manera discriminatoria contra los trabajadores afiliados a determinados sindicatos [véase 364.º informe, párrafos 594-649]. En aquella ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes:

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

63. En una comunicación de fecha 10 de octubre de 2012, el Sindicato de Pilotos de Japan Airlines (JFU) y del Sindicato de Tripulantes de Cabina de Japan Airlines (CCU) señalan que, siguiendo las recomendaciones del Comité, hicieron un llamamiento a las autoridades, a saber el Ministerio de Tierras, Infraestructura, Transporte y Turismo y el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, y a la empresa para que garantizaran que las partes interesadas mantienen consultas durante el proceso de reducción del personal. No obstante, la organización querellante alega que los ministerios respondieron que informarían a su debido tiempo a la OIT al no haber examinado todavía las recomendaciones del Comité. Por su parte, la empresa sostuvo que, al ser la parte demandada en una demanda pendiente ante el Tribunal Superior de Tokio, debía ser cauta a propósito de las conversaciones con los sindicatos sobre los despidos y que respondería a las recomendaciones del Comité si hubiera solicitudes de las autoridades. En cuanto a la situación de los trabajadores en la compañía, las organizaciones querellantes manifestaron que, en abril de 2012, la empresa anunció que iniciaría el procedimiento para contratar a 710 tripulantes de cabina. En julio de 2012, se incorporaron a la empresa 510 trabajadores. Ese mismo mes, la empresa anunció que contrataría a 230 tripulantes de cabina más, lo que elevaba el total a 940. Sin embargo, la reincorporación de los trabajadores despedidos no se ha hecho efectiva pese a las reiteradas solicitudes del CCU y al apoyo de la población. Según las organizaciones querellantes, se redujo el número total de trabajadores de la empresa, que pasó de 48 714 en marzo de 2010 a 31 263 en marzo de 2011. La escasez de personal en todos los lugares de trabajo se había convertido en un problema extremadamente grave. Además, los recortes salariales dramáticos, el deterioro de las condiciones de trabajo y la reducción de personal han incidido negativamente en la motivación de los trabajadores, hecho que ha provocado que 100 pilotos, 700 tripulantes de cabina y 200 ingenieros abandonaran voluntariamente la empresa en el período posterior a los despidos obligatorios que se llevaron a cabo hasta septiembre de 2012.

64. En un comunicado de fecha 27 de agosto de 2013, el Gobierno considera, en relación con las recomendaciones a) y c) del Comité, que en el Japón existen medidas suficientes para permitir negociaciones entre empleadores y organizaciones sindicales. Con respecto a la demanda presentada por 146 trabajadores, en la que solicitaban que el Tribunal de Distrito de Tokio confirmara la existencia de contratos jurídicamente vinculantes entre ellos y la empresa, el Gobierno señaló que ésta había sido desestimada, si bien los demandantes habían recurrido dicha decisión ante el Tribunal Superior de Tokio y el caso estaba pendiente de resolución. En lo que atañe al recurso interpuesto por la empresa ante el Tribunal de Distrito de Tokio sobre la orden de reparación de la Comisión Metropolitana de Relaciones Laborales de Tokio, el Gobierno indicó que el caso todavía estaba pendiente.
65. *El Comité toma debida nota de la información suministrada por el Gobierno y por las organizaciones querellantes. Con respecto a la demanda presentada por 146 trabajadores, en la que solicitaban que se confirmara la existencia de contratos jurídicamente vinculantes entre ellos y Japan Airlines International, el Comité observa que la demanda fue desestimada en marzo de 2012, si bien los demandantes presentaron recurso ante el Tribunal Superior de Tokio en abril de 2012 y el caso estaba pendiente de decisión. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado de la decisión del Tribunal Superior de Tokio, así como de cualquier medida de seguimiento que se adopte como resultado de dicha decisión. En lo referente a la orden de reparación de la Comisión Metropolitana de Relaciones Laborales de Tokio, el Comité observa que el caso todavía está pendiente de resolución y solicita al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso.*
66. *Tomando nota además de que, según la organización querellante, la empresa anunció una campaña de contratación de 940 tripulantes de cabina en 2012, el Comité reitera, de su examen anterior del caso, la importancia que concede a la celebración de consultas francas y sin trabas con las organizaciones sindicales cuando las empresas elaboren programas de reestructuración, y espera firmemente que dichas consultas también se celebren con todas las organizaciones sindicales afectadas en lo que respecta a la nueva campaña de contratación, a fin de que puedan tenerse en cuenta sus opiniones sobre la readmisión de los trabajadores que habían sido despedidos por motivos económicos.*

Caso núm. 2833 (Perú)

67. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2013 y en esa ocasión, formuló la recomendación siguiente [véase 367.º informe, párrafo 103]:

El Comité, al tiempo que recuerda que «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última» [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, quinta edición, 2006, párrafo 105], expresa la esperanza de que autoridad judicial dictará sentencia muy próximamente en relación con demanda de impugnación de despido interpuesta por el Sr. Iván Bazán Villanueva en 2009 y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones en relación con los nuevos alegatos presentados por la organización querellante sobre las dificultades del SUTCORAH para negociar pliegos de reclamos con el CORAH, así como sobre las invitaciones a renunciar a trabajadores sindicalizados entre enero de 2011 y enero de 2012.

68. En su comunicación de fecha 6 de agosto de 2013, el Gobierno declara que el 1.º Juzgado Laboral (Único) de Ucayali emitió sentencia con fecha 15 de enero de 2013, señalando lo siguiente: i) declaró fundada en parte la demanda sobre impugnación de despido fraudulento y dispuso se cumpla con reincorporar al Sr. Bazán Villanueva en su mismo puesto de trabajo como Supervisor en el área de mantenimiento, o en otro de igual o similar nivel; ii) declaró improcedente el pedido del Sr. Bazán Villanueva de que se ordene

al Proyecto Especial CORAH el abono de las remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado. La sentencia ha sido apelada por el CORAH y se ha remitido a la Sala Civil de la Corte de Ucayali. El Sr. Bazán Villanueva interpuso medida cautelar al CORAH, la misma que ha sido concedida el 28 de enero de 2013 y dispone se reincorpore temporalmente como Supervisor del área de mantenimiento u otro de igual o similar nivel. El 6 de marzo de 2013, la entidad ha procedido a reponer temporalmente al Sr. Bazán Villanueva. *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso judicial de apelación presentado por el CORAH.*

69. En cuanto a las dificultades del sindicato para negociar pliegos de reclamos 2009, 2010 y 2011 con el CORAH, así como las invitaciones a renunciar a trabajadores sindicalizados entre enero de 2011 y enero de 2012, el Gobierno declara que el CORAH ha señalado que han venido negociando con el Sindicato el pliego de reclamos 2009-2010; no habiéndose llegado a un acuerdo ha sido sometido a arbitraje potestativo ante el Ministerio de Trabajo. A la fecha tanto la entidad como el Sindicato han cumplido con designar sus árbitros, para continuar con el proceso establecido en la legislación, quedando pendiente la designación del Presidente del Tribunal Arbitral.
70. El Gobierno añade que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, en su calidad de Secretaría Técnica del Consejo Especial constituido por el decreto supremo núm. 009-2012-TR, ha recibido con fecha 4 de junio de 2013 la solicitud del Sindicato Único de Trabajadores del CORAH (SUTCORAH) sobre designación de Presidente del Tribunal Arbitral dentro de un arbitraje potestativo que involucra a una entidad pública. La Secretaría Técnica del Consejo Especial, ha trasladado el pedido del SUTCORAH al Presidente del Consejo Especial, a efectos de designar al Presidente del Tribunal Arbitral. A la fecha se encuentra pendiente. *El Comité lamenta el retraso en el procedimiento de arbitraje y espera que en un futuro muy próximo se dictará el laudo arbitral.*
71. El Gobierno añade por otra parte que los Sres. Juver García Irarica, Luis Ríos Chávez y Sandro Javier Aguilar Vásquez, renunciaron de manera voluntaria al Proyecto Especial CORAH, con fechas 16 de diciembre 2011, 19 de octubre 2011 y 25 de mayo 2011, respectivamente. Con relación a los Sres. Edgar Perdomo García y Elmer Reyna Macedo, el Gobierno señala que fueron despedidos por comisión de falta grave debido a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con sus labores y la observancia del reglamento interno, con fecha 21 de junio de 2011. Ambos han interpuesto procesos judiciales que se encuentran en trámite ante el Poder Judicial. *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de estos procesos.*

Caso núm. 2910 (Perú)

72. En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 367.º informe, párrafo 1074]:
 - a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la decisión administrativa que se pronuncie sobre los procedimientos disciplinarios emprendidos contra: 1) el afiliado David Coloma el 27 de diciembre de 2011 por supuesto pago indebido de 18 081,24 soles vinculado a aportaciones de seguridad social y los aguinaldos de julio y diciembre de 2009 a los funcionarios de la Biblioteca Nacional; 2) el afiliado Patxi Sarmiento Vidal por supuesto pago ilegal de aguinaldos y por hechos relativos a la contratación de personal, y 3) las afiliadas Delia Córdova y Ana María Maldonado por hechos relativos a la contratación de personal, y
 - b) en cuanto a la cuestión de las facilidades de que deben disfrutar los representantes de los trabajadores para el desempeño adecuado de sus funciones, el Comité sugiere que las modalidades del uso del correo electrónico sean materia de negociación entre las partes.

73. En su comunicación de 3 de mayo de 2013, el Gobierno informa en relación con la recomendación a) que mediante resolución directoral nacional de fecha 3 de febrero de 2012 se resolvió dejar sin efecto las resoluciones directorales nacionales núms. 130 y 131-2011 de la Biblioteca Nacional del Perú, del 21 y 22 de diciembre de 2011, respectivamente, declarando la prescripción de la acción para la instauración de los procesos administrativos disciplinarios, en la cual se encuentran comprendidos los servidores David Jorge Coloma Santibañez, Paxy Paola Sarmiento Vidal, Delia Elvira Córdova Pintado y Ana María Maldonado Castillo. En lo relativo a la recomendación b), el Gobierno comunica que la Dirección Nacional de la Biblioteca Nacional del Perú ha dispuesto tomar en cuenta la recomendación efectuada por el Comité de Libertad Sindical, en el sentido que la Dirección General de Administración y la Oficina de Desarrollo Técnico del referido organismo, consideren que las modalidades de uso del correo electrónico sean materia de negociación entre la entidad y las organizaciones sindicales de la Biblioteca Nacional del Perú.
74. *El Comité toma nota con interés de estas informaciones y espera que las modalidades de uso del correo electrónico en la Biblioteca Nacional del Perú sea objeto de un acuerdo entre las partes en un futuro próximo.*

Caso núm. 2528 (Filipinas)

75. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de junio de 2012 [véase 364.º informe, párrafos 913-970], y en dicha ocasión formuló las siguientes recomendaciones:
- a) El Comité acoge con beneplácito las medidas adoptadas hasta la fecha por el Gobierno y le pide que lo siga manteniendo informado sobre las disposiciones adoptadas y previstas, a fin de garantizar un clima de justicia y seguridad para los sindicalistas en Filipinas.
 - b) Teniendo en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno para hacer participar a la Central Sindical Kilusang Mayo Uno (KMU) en la resolución de los casos relacionados con sus afiliados y dirigentes, el Comité confía en que el Gobierno seguirá colaborando con la KMU para resolver estos casos e invita a la organización querellante a que, en la medida de lo posible, coopere con el Gobierno para tal fin. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.
 - c) Por lo que se refiere a las alegaciones relativas a las ejecuciones extrajudiciales, el Comité:
 - i) reitera que, dada su gravedad, esos casos deberían ser investigados y, cuando existan pruebas, procesados *ex officio* sin demora; insta al Gobierno a que haga todo lo posible por garantizar una investigación y una instrucción rápidas, así como un juicio justo y ágil para los cuatro casos pendientes de juicio que están siendo investigados por el Departamento de Justicia (prestando especial atención a las circunstancias peculiares del caso de Samuel Bandilla), así como los cuatro casos de la Comisión de Derechos Humanos remitidos al Grupo de trabajo Usig de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) y la Comisión, para que se sigan investigando, y pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre toda evolución al respecto;
 - ii) expresa su profunda preocupación en cuanto a que, en relación con lo ocurrido en la Hacienda Luisita, el Gobierno haya señalado que el caso de John Jun David et al. haya sido sobreseído, debido a que los acusados se encuentran en paradero desconocido (si bien se están tomando medidas para reanudar las pesquisas con miras a identificar y capturar a los autores), el Comité confía en que el Gobierno hará todo lo posible por garantizar que prosiga la investigación y se procese y condene a los culpables;
 - iii) en relación con los alegatos de asesinato e intento de asesinato presentados por la KMU, en sus comunicaciones de fecha 30 de septiembre y 10 de diciembre de 2009, y 2 de junio de 2010, confía en que el Consejo Tripartito para la Paz Social

examinará estos casos y en que el Gobierno hará todo lo posible por garantizar que la investigación, el encausamiento y la vista judicial de esos nuevos alegatos se lleven a cabo con rapidez, y urge al Gobierno a que informe, sin más demora, sobre los progresos realizados en ese sentido, y

- iv) pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los avances en relación con el procesamiento del General Palparan, por no haber prevenido, sancionado o condenado los asesinatos perpetrados cuando estaba al mando.
- d) Por lo que se refiere a las alegaciones relativas a los casos de secuestro y desaparición forzosa, el Comité:
 - i) espera firmemente que los casos de secuestro, cuyo cierre ha sido recomendado debido a la ausencia de testigos o a la falta de interés de las partes para proseguir con el caso, sean objeto de investigaciones en búsqueda de pruebas, incluidas las forenses, y espera que pronto el Gobierno pueda informar sobre los progresos realizados respecto de la investigación y el enjuiciamiento sin demora de todos los casos de secuestro y desaparición forzosa, y que proporcione el texto de todas las sentencias que dicten los tribunales pertinentes, y
 - ii) también pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados en cuanto a la adopción del proyecto de ley que «define y sanciona el delito de desaparición forzosa o involuntaria», o de cualquier otra medida legislativa pertinente.
- e) En cuanto a la demora en los procedimientos, el Comité:
 - i) tomando nota de la información relativa a las medidas adoptadas por el Tribunal Supremo para agilizar la resolución de los casos de ejecuciones extrajudiciales, pide al Gobierno que proporcione información sobre el funcionamiento de los tribunales regionales de primera instancia, incluso sobre la duración de los procedimientos en práctica, y
 - ii) pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la adopción y aplicación de las denominadas «leyes ómnibus», elaboradas por la Comisión de Derechos Humanos, lo cual exigiría que los casos se sustancien en el plazo máximo de un año.
- f) Además, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre: i) el examen del Tribunal Supremo y de la Comisión de Derechos Humanos en relación con el Programa de Protección de Testigos sobre la legislación del recurso de amparo, aprobada en 2007; ii) toda aplicación de la Ley contra la Tortura núm. 9745, y iii) toda aplicación de la Ley núm. 9851 sobre delitos contra el derecho internacional humanitario, el genocidio y otros crímenes de lesa humanidad.
- g) En relación con los casos de acoso e intimidación alegados, el Comité:
 - i) pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los resultados de la discusión llevada a cabo por el órgano de supervisión nacional del Consejo Tripartito para la Paz Social respecto de todos los actos de acoso pendientes;
 - ii) confiando en que se toma debidamente en cuenta el hecho de que las víctimas de actos de intimidación o acoso podrían abstenerse, por temor, de presentar una querrela, pide al Gobierno que señale los progresos realizados para garantizar una investigación y resolución completas y rápidas, y
 - iii) pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los nuevos progresos realizados en cuanto a la agilización de la resolución de los conflictos laborales.
- h) Con respecto a la alegada militarización de los lugares de trabajo, el Comité:
 - i) una vez más urge al Gobierno a que presente sus observaciones sobre los alegatos pendientes;
 - ii) pide al Gobierno que proporcione copias de las directrices de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) sobre la responsabilidad del superior inmediato para la intervención de sus subordinados en los delitos penales, a fin de reforzar la responsabilidad de los mandos, y

- iii) pide al Gobierno que lo siga manteniendo informado sobre las medidas adoptadas o previstas, en particular respecto de las instrucciones de alto nivel dictadas para:
 - a) poner fin a la presencia militar prolongada en los lugares de trabajo, que puede tener un efecto intimidatorio en los trabajadores que desean participar en actividades sindicales legítimas y puede crear un clima de desconfianza poco propicio para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas; b) garantizar que las medidas de emergencia destinadas a velar por la seguridad nacional no impidan, en modo alguno, el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos, incluidas las huelgas, por todos los sindicatos, independientemente de su orientación filosófica o política, en un clima de completa seguridad, y c) asegurar la observancia estricta de las debidas garantías procesales en el contexto de cualquier operación de vigilancia o interrogatorio llevados a cabo por el ejército y la policía, de forma que se garantice el ejercicio de los derechos legítimos de las organizaciones de trabajadores en un clima exento de violencia, presiones o amenazas de cualquier índole contra sus dirigentes y afiliados.
- i) En relación con las alegaciones relativas a los casos de arresto y detención, el Comité:
 - i) urge al Gobierno a que presente sus observaciones detalladas, incluida información específica sobre los arrestos y los procedimientos legales o judiciales en que se basan, en relación con los alegatos de arresto y detención ilegales vinculados a los dirigentes y afiliados de AMADO-KADENA; los 250 trabajadores de Nestlé Cabuyao y las 72 personas en Calapan City/Mindoro Oriental, de las cuales 12 son dirigentes y defensores sindicales;
 - ii) una vez más, pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la investigación y la vista judicial de todos los casos de arresto y detención ilegales se desarrollen con absoluta independencia y sin mayor dilación, a fin de esclarecer plenamente la situación actual de los interesados y las circunstancias relativas a su arresto, y que se den a conocer los textos de todas las sentencias dictadas en relación con los casos arriba mencionados, junto con los considerandos pertinentes;
 - iii) al acoger con agrado la información proporcionada por el Gobierno en cuanto a que todos los trabajadores (19) de Karnation Industries se encuentran actualmente en libertad bajo fianza, confía en que este caso concluirá sin demora y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.
- j) El Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración al carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

76. En su comunicación de fecha 2 de mayo de 2013, el Gobierno indica que en relación con las 39 ejecuciones extrajudiciales:

- i) de las cuatro causas sometidas a los tribunales:
 - por lo que se refiere al caso de Teotimo Dante, el 28 de mayo de 2012 se condenó a cuatro personas;
 - la causa relativa a Ricardo Ramos terminó en la absolución del acusado el 7 de febrero de 2012, por falta de pruebas concluyentes de su culpabilidad;
 - en relación con el caso de Antonio Pantonial, se condenó a una persona por asesinato y se emitió una requisitoria para dos personas imputadas que actualmente se encuentran en paradero desconocido;
 - en relación con el caso de William Tadena, se llevaron a cabo audiencias y sigue pendiente la sentencia.
- ii) en relación con las 11 causas presentadas al Departamento de Justicia:

- los tribunales habían desestimado con anterioridad cinco causas (Paquito Díaz, Victoria Samonte, Abelardo Ladera, Rolando Mariano y Samuel Bandilla), y el Departamento de Justicia instruyó a la Fiscalía General de la Nación que las examinara nuevamente y las resolviera;
 - el Departamento de Justicia consideró la reapertura de tres causas archivadas (Noel Garay, Ramón Namuro y John Jun David et al.), para su nuevo examen por el Fiscal de la Nación;
 - el Departamento de Justicia consideró la reapertura de tres causas que actualmente están siendo investigadas (Leodegario Punzal, Samuel Dote y Tirso Cruz).
- iii) de las cuatro causas remitidas a la Comisión de Derechos Humanos y al Grupo de trabajo Usig de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) (órgano de control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral, resolución núm. 1, serie de 2012), a los fines de proseguir con las investigaciones:
- en relación con las causas de Jesús Butch Servida y de Gerardo Cristóbal, el Grupo de trabajo Usig de la PNP resolvió que se trataba de dos causas distintas y recomendó que se trataran y examinaran como procesos ordinarios, por falta de pruebas que los vinculara al ejercicio de derechos sindicales;
 - en relación con la causa de Armando Leabres-Pallarca, el Grupo de trabajo Usig de la PNP recomendó su cierre, por falta de testigos y por desistimiento en proseguir con la causa, y
 - en relación con la causa de Gerson Lastimoso, aún no se han identificado a los sospechosos, y el Grupo de trabajo Usig de la PNP recomendó que se examinara la causa como caso policial ordinario, ya que no hay un conflicto laboral o campaña sindical que pueda vincular el hecho al ejercicio de la libertad sindical.

El órgano de control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral está examinando las recomendaciones arriba mencionadas:

- iv) dos causas, definitivamente sobreesidas (Ronald Andrada y Angelito Mabansag), y una recomendación para el cierre de 18 causas, con arreglo a la resolución núm. 2 (serie de 2010) y a la resolución núm. 1 (serie de 2011) del órgano de control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral, por desistimiento o desinterés en proseguir con la causa o por falta de testigos, sin perjuicio de su reapertura en el caso de que surjan nuevos indicios o pruebas.

77. Asimismo, el Gobierno indica que, en relación con los 11 casos de secuestro y desaparición forzosa:

- i) el órgano de control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral recomendó el cierre de dos causas (Robin Solano et al. y Ronald Intal), de conformidad con la resolución núm. 2, serie de 2012, sin perjuicio de su reapertura de surgir nuevos indicios o pruebas;
- ii) por lo que respecta a las nueve causas restantes, remitidas a los organismos adecuados para proseguir con su investigación y luego remitidas al Departamento de Justicia:
 - por lo que se refiere a la causa de Virgilio Calilap et al., hasta la fecha sólo una persona (Bernabe Mendiola) sigue desaparecida; no obstante, la persona que alegó el secuestro en la comisaría no está dispuesta a declarar bajo juramento; el

Grupo de trabajo Usig de la PNP recomendó que se investigara la causa como caso policial ordinario, por no tratarse de un conflicto laboral o campaña sindical que pudiese vincular el incidente al ejercicio de la libertad sindical;

- Perseus Geagoni es el imputado en la causa penal de rebelión núm. 1367, y el Tribunal Regional de Primera Instancia núm. 55 de la Ciudad del Himalaya ha emitido una orden de captura en su contra; debido a las razones mencionadas anteriormente, el Grupo de trabajo Usig de la PNP recomendó que se investigara la causa como caso policial ordinario;
- en relación con la causa de Rogelio Concepción, no hay testigos, y el Grupo de trabajo Usig de la PNP recomendó que se investigara la causa como caso policial ordinario, debido a las razones mencionadas anteriormente;
- por lo que se refiere al caso de Leopoldo Ancheta, no hay testigos, y el Grupo de trabajo Usig de la PNP ha recomendado que la causa se investigue como caso policial ordinario, debido a las razones mencionadas anteriormente;
- en relación con la causa de Lourdes Rubrico, la víctima presentó una demanda contra tres personas imputadas ante el Defensor Militar Adjunto, la cual fue desestimada el 11 de junio de 2010;
- en relación con la causa de Normelito Galon et al., la causa incoada en 2009 por la Administración de Zonas Económicas de Filipinas (PEZA) contra Normelito Galon, Aurora Afable y otras 13 personas ha sido sobreseída; el 19 de octubre de 2012, el Equipo especial de investigación de la PEZA, creado en 2007, recomendó que la causa se considerara concluida, ya que no se habían encontrado pruebas directas que permitiesen vincular a dirigentes de la Phils-Jeon al incidente, y tanto los denunciantes como los testigos no pudieron identificar a los autores;
- se busca a Jaime Rosios en relación con la causa penal de incendio núm. 6788 (Tribunal Regional de Primera Instancia de la Ciudad de Koronodal); no existen pruebas del alegado secuestro;
- en relación con la causa de Rafael Tarroza, no se ha denunciado ningún caso de secuestro y, al parecer, actualmente reside en un lugar no revelado; por tanto, el Grupo de trabajo Usig de la PNP ha recomendado el cierre de este caso.

El órgano de control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral está examinando las recomendaciones arriba mencionadas.

- 78.** El Gobierno añade que, de los 12 casos de acoso, el órgano de control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral ha recomendado el cierre de cinco de ellos, sin perjuicio de su reapertura en caso de que surjan pruebas nuevas; además, siete casos han sido objeto de la resolución núm. 3 (serie de 2012), en la que se pide a la Comisión de Derechos Humanos que agilice su resolución (Fresh Banana Agricultural Corporation-Osmiguel; Fresh Banana Agricultural Corporation-Suyapa; afiliados al Sindicato de Trabajadores de Sulpicio Lines, y Edison Alpiedan et al.).
- 79.** Por último, respecto a la lista adicional de hechos alegados por el denunciante en sus comunicaciones de fecha 30 de septiembre y 10 de diciembre de 2009:
- i) una causa de ejecución extrajudicial (Máximo Barranda) fue clasificada como causa que posiblemente no era de carácter laboral (resolución núm. 7 (NTIPC-MB), serie de 2012), ya que los hechos alegados no constituían una violación de la libertad sindical;

- ii) en relación con dos casos de acoso e intimidación, uno de ellos (trabajadores agrícolas del Valle Cagayan, Bukidnon y Davao del Sur) fue clasificado como caso que posiblemente no era de carácter laboral (resolución núm. 7 (NTIPC-MB), serie de 2012), y se recomendó el cierre del otro (Remigio Saladero);
- iii) los casos restantes se remitieron a los organismos competentes para que efectuaran las diligencias oportunas; el órgano de control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral examinará la información y las recomendaciones.

80. *El Comité toma debida nota de esta información.*

81. *En relación con las alegaciones relativas a las ejecuciones extrajudiciales, el Comité reitera que, en razón de su gravedad, dichos casos deberían ser objeto de investigación y, cuando existan pruebas (aunque no necesariamente a través de testigos), tramitados de oficio sin demora (sin tener en cuenta el desistimiento o desinterés de las partes en proseguir con el caso). Teniendo en cuenta las razones expuestas en la recomendación de tratar algunos casos de ejecuciones como casos policiales ordinarios, el Comité subraya, además, que la mera ausencia de un conflicto laboral o campaña sindical no descarta necesariamente un vínculo del delito con el ejercicio de las actividades, afiliación o cargo sindicales.*

82. *Además, al acoger con agrado la comunicación del Gobierno respecto a la reapertura del caso John Jun David et al. (incidente relativo a la Hacienda Luisita), sometido a la investigación del Fiscal General con vistas a identificar a los autores y detenerlos, el Comité confía en que el Gobierno hará todo lo posible por garantizar que dicha investigación se lleve a cabo diligente y rápidamente, y que los culpables sean juzgados y condenados. El Comité insta al Gobierno a que extreme sus esfuerzos, a fin de garantizar una investigación y una instrucción ágiles así como un juicio justo y rápido para los otros diez casos que el Departamento de Justicia sigue investigando (prestando especial atención a las circunstancias peculiares del caso de Samuel Bandilla), el caso pendiente de juicio y los cuatro casos remitidos al Grupo de trabajo Usig de la PNP y la Comisión de Derechos Humanos, para una posterior investigación, y pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre toda evolución al respecto.*

83. *Al tiempo que toma nota de la información proporcionada por el Gobierno relativa a la lista adicional de incidentes preparada por la KMU, el Comité confía en que todos los casos de asesinato e intento de asesinato alegados el 30 de septiembre y el 10 de diciembre de 2009, así como el 2 de junio de 2010, serán examinados por el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral, y en que el Gobierno hará todo lo posible por garantizar la rápida investigación, procesamiento y examen judicial de estos alegatos, e insta al Gobierno a que informe, sin demora, sobre los progresos realizados al respecto. El Comité pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado sobre los avances en relación con el procesamiento del General Palparan, por no haber prevenido, sancionado o condenado los asesinatos perpetrados cuando estaba al mando.*

84. *Por lo que se refiere a las alegaciones relativas a los casos de secuestro y desaparición forzosa, el Comité espera firmemente que los casos de secuestro, cuyo archivo ha sido recomendado debido a la ausencia de testigos o por falta de interés de las partes en proseguir con el caso, sean objeto de investigaciones en búsqueda de pruebas, entre ellas, forenses. Teniendo en cuenta las razones expuestas en la recomendación de tratar algunos casos de secuestro como casos policiales ordinarios, el Comité subraya, además, que la mera ausencia de un conflicto laboral o campaña sindical no descarta necesariamente un vínculo del delito con el ejercicio de la afiliación, cargo o actividades sindicales. Una vez más, el Comité espera firmemente que el Gobierno pueda informar, sin demora, sobre los progresos realizados en cuanto a la investigación, procesamiento y juicio de todos los*

casos de secuestro y desaparición forzosa y proporcionar toda sentencia pertinente dictada por un tribunal. Pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado sobre los avances logrados en relación con la aprobación del proyecto de ley que «define y sanciona el delito de desaparición forzosa o involuntaria», o de cualquier otra medida legislativa pertinente.

85. Por lo que respecta a los alegatos relativos a los casos de acoso e intimidación restantes, el Comité, confiando en que se toma debida cuenta del hecho de que las víctimas de actos de intimidación o acoso podrían, por temor, abstenerse de presentar quejas, pide al Gobierno que señale los progresos realizados por la Comisión de Derechos Humanos en garantizar su plena y pronta resolución, y que lo mantenga informado sobre los resultados.
86. En ausencia de cualquier información proporcionada por el Gobierno con respecto a las recomendaciones e), f) e i) mencionadas anteriormente, el Comité debe recordar los puntos siguientes:

En cuanto a la demora en los procedimientos, el Comité, tomando nota de la información relativa a las medidas adoptadas por el Tribunal Supremo para agilizar la resolución de los casos de ejecuciones extrajudiciales, pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre el funcionamiento de los tribunales regionales de primera instancia, incluso sobre la duración de los procedimientos en la práctica, y sobre la adopción y aplicación de las denominadas «leyes ómnibus», elaboradas por la Comisión de Derechos Humanos, que exigirían que los casos se sustancien en el plazo máximo de un año.

Asimismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que lo mantenga informado sobre: i) el examen efectuado por el Tribunal Supremo y la Comisión de Derechos Humanos en relación con el Programa de Protección de Testigos, en el marco de la legislación sobre el recurso de amparo aprobada en 2007; ii) toda aplicación de la Ley contra la Tortura, núm. 9745, y iii) toda aplicación de la Ley núm. 9851 sobre delitos contra el derecho internacional humanitario, el genocidio y otros crímenes de lesa humanidad.

Por lo que respecta a las alegaciones relativas a los casos de arresto y detención, el Comité:

- i) urge una vez más al Gobierno a que presente sus observaciones detalladas, incluida información específica sobre los arrestos y procedimientos legales o judiciales en que se basan, en relación con los alegatos de arresto y detención ilegales que conciernen a los dirigentes y afiliados de AMADO-KADENA; los 250 trabajadores de Nestlé Cabuyao y las 72 personas de Calapan City/Mindoro Oriental, de las cuales 12 son dirigentes y defensores sindicales;*
 - ii) una vez más pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la investigación y la vista judicial de todos los casos de arresto y detención ilegales se desarrollen con absoluta independencia y sin mayor dilación, a fin de esclarecer plenamente la situación actual de los interesados y las circunstancias relativas a su arresto, y que remita los textos de las sentencias dictadas en estos casos, junto con los considerandos pertinentes, y*
 - iii) al tiempo que aprecia la información proporcionada por el Gobierno en cuanto a que todos los trabajadores (19) de Karnation Industries se encuentran actualmente en libertad bajo fianza, confía firmemente en que el presente caso concluirá sin demora, y pide nuevamente al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
87. En relación con las recomendaciones h) y g), iii), habida cuenta de que parte de los alegatos del presente caso se refieren al hostigamiento general y la militarización del lugar de trabajo se abordan en el caso núm. 2745, el Comité seguirá examinando dichas cuestiones en el marco de dicho caso.

Caso núm. 2652 (Filipinas)

88. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2012 [véase 365.º informe, párrafos 168 a 188]. En el caso se alega la incapacidad del Gobierno para garantizar el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98, en relación con diversos alegatos de violación del derecho de sindicalización y de negociación colectiva por parte de Toyota Motor Philippines Corporation (TMPC), manifestadas, entre otras cosas, a través de la injerencia en la constitución y actividades del sindicato, la negativa a negociar colectivamente a pesar de la certificación del sindicato como agente negociador exclusivo, los actos de discriminación antisindical mediante el despido de sindicalistas por su participación en actividades sindicales y, en particular, por su participación en acciones de huelga. En ocasión de su último examen del caso, el Comité urgió al Gobierno a que continuara sus esfuerzos para interceder entre las partes a fin de que llegaran 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, que incluían, si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, el pago de una indemnización adecuada. Por otra parte, el Comité confiaba en que los procesos penales — iniciados hace más de diez años — serían 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.
89. En su comunicación de fecha 15 de noviembre de 2012, la organización querellante proporciona más detalles sobre el incidente relativo a la parada de línea ocurrido en 2010, que provocó el alegado despido ilegal de cuatro dirigentes y afiliados sindicales. Además, por comunicación de 7 de junio de 2013, la organización querellante informa que, tras el desistimiento del caso por parte de los querellantes de la empresa, la TMPCWA había logrado que el Tribunal retirara definitivamente los cargos penales presentados hace más de diez años contra varios dirigentes y afiliados sindicales.
90. En su comunicación de fecha 2 de mayo de 2013 el Gobierno reitera la información que había facilitado previamente en relación con el incidente relativo a la parada de línea y señala que, tras la confirmación de la decisión de la empresa por la Comisión Nacional de Relaciones del Trabajo, el caso se encuentra pendiente de resolución ante el Tribunal de Apelación. En cuanto a la ayuda financiera ofrecida por la dirección de TMPC, 156 de los 233 trabajadores despedidos (es decir, el 67 por ciento) han solicitado y aceptado a título personal las medidas de indemnización. Por comunicación de 29 de julio de 2013, el Gobierno informa asimismo sobre el desistimiento en los casos penales contra Ed Cubelo et al.; espera que el cierre de este caso sea inminente, y asegura que continúa sus esfuerzos para interceder entre las partes a fin de que lleguen a una solución negociada y justa en la cuestión que aún está pendiente (esto es, la indemnización de aproximadamente 100 trabajadores).
91. *El Comité toma debida nota de toda la información facilitada. En particular, toma nota con satisfacción de la decisión judicial definitiva que, en vista del desistimiento del caso por parte de los querellantes de la empresa y teniendo en cuenta que el proceso judicial no hubiera podido probar de manera concluyente la culpabilidad de los imputados, el 28 de mayo de 2013 levantó definitivamente los cargos penales presentados contra varios dirigentes y afiliados de la TMPCWA, ordenó a las partes a que buscaran una solución pacífica sin tomar medidas de represalia, y anuló las órdenes de arresto contra los imputados.*
92. *Además, reafirmando 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 entiende que la organización querellante está presentando sus reivindicaciones (de reintegro de aproximadamente 100 trabajadores*

despedidos o de pago de una indemnización adecuada) al Departamento de Trabajo y Empleo, y confía en que el Gobierno continuará realizando todos los esfuerzos para interceder entre las partes a fin de que lleguen, a la mayor brevedad, a una solución negociada y justa en este caso de larga data.

Caso núm. 2611 (Rumania)

93. El Comité examinó por última vez el presente caso, que se refiere a obstáculos impuestos a la negociación colectiva en la administración pública (Tribunal de Cuentas), en su reunión de marzo de 2012 [véase 363.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 313.^a reunión, párrafos 209 a 214]. En esa oportunidad, tomando nota con interés de la información según la cual, a iniciativa del Tribunal de Cuentas, a partir de febrero de 2011, se celebraron reuniones entre la institución y los sindicatos que actúan en ella sobre las modalidades de negociación de un contrato colectivo de trabajo, el Comité había pedido al Gobierno que lo siguiera manteniendo informado de todo hecho nuevo a este respecto. En cuanto a sus recomendaciones sobre la necesidad de modificar la Ley núm. 130/1996 sobre los Contratos Colectivos de Trabajo y la Ley núm. 188/1999 sobre el Estatuto de los Funcionarios a fin de no limitar el alcance de la negociación colectiva en la función pública, el Comité lamentaba tomar nota de que la comunicación del Gobierno no contenía ninguna información acerca de las medidas adoptadas o previstas para enmendar esos textos jurídicos que eran objeto de recomendaciones desde hacía muchos años. Observando que el Gobierno se refería a la Ley núm. 284/2010 sobre los Salarios Unitarios del Personal Pagado con Cargo a los Fondos Públicos, según la cual los salarios de los funcionarios así como los del personal temporero no pueden ser objeto de negociación colectiva y se fijan exclusivamente por ley, el Comité se había visto obligado a pedir una vez más al Gobierno que tomase todas las medidas necesarias para modificar la ley, con el fin de no excluir de la negociación colectiva los sueldos básicos, los aumentos, los subsidios, las bonificaciones y demás derechos de los funcionarios públicos. En el mismo sentido, el Comité había urgido nuevamente al Gobierno a que tomase todas las medidas necesarias para modificar la ley a fin de no limitar el alcance de las materias negociables en la función pública, en particular aquellas que se refieren a las condiciones normales de trabajo y de empleo. Asimismo, el Comité había animado una vez más al Gobierno a que, junto con los interlocutores sociales interesados, elaborase directrices en materia de negociación colectiva y de esa manera determinase la extensión del ámbito de negociación, de conformidad con los Convenios núms. 98 y 154, que el Gobierno ha ratificado. Por último, el Comité había remitido estas cuestiones legislativas a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
94. En una comunicación de fecha 10 de septiembre de 2012, el Gobierno reafirma que el litigio en cuestión carece ahora de base legal. Desde la fecha de entrada en vigor de la Ley núm. 62/2011 sobre el Diálogo Social, no se ha registrado ninguna queja contra el Tribunal de Cuentas por violación de las nuevas disposiciones legales. De conformidad con el artículo 141, 3) de la ley, si una empresa no cuenta con un contrato colectivo de trabajo, las partes pueden negociar al respecto en cualquier momento. La iniciativa corresponde al empleador o, en caso contrario, a las organizaciones sindicales (art. 140). La negativa del empleador a negociar colectivamente se sanciona de conformidad con el artículo 217, b). Además, el Gobierno observa que las garantías ofrecidas por los Convenios núms. 98 y 154 de la OIT no se aplican a los funcionarios públicos y, en todo caso, que la obligación de los Estados es fomentar y promover el uso de los procedimientos de negociación establecidos por los interlocutores sociales y no imponer la negociación colectiva, libre y voluntaria en el sentido de los convenios (artículos 4 y 6 del Convenio núm. 98 y artículos 1 y 5 del Convenio núm. 154). Teniendo en cuenta la particularidad de las atribuciones del Tribunal de Cuentas de Rumania y el estatuto jurídico diferente del personal empleado (similar al de los magistrados), los derechos y las condiciones de empleo del personal, así como el desarrollo de las relaciones laborales, se fijan por medio

de la ley marco núm. 284/2010 y de otras leyes específicas, así como por el Código del Trabajo, en consulta con los sindicatos y a través de los diferentes estatutos (el estatuto de los auditores públicos, el estatuto de los miembros del Tribunal de Cuentas de Rumania, el estatuto de los funcionarios públicos, etc.).

95. *El Comité toma nota de esta información. Desea recordar ante todo que Rumania ha ratificado el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y que en su Estudio General de 2013 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones subrayó que los Convenios núms. 151 y 154, ya se trate de Estados unitarios o federales, se aplican en particular a los funcionarios de la administración pública — por ejemplo, a los funcionarios de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables, así como a sus auxiliares y cualesquiera otras personas empleadas por el Gobierno. Se aplican asimismo al conjunto de los funcionarios y empleados de los gobiernos locales y de sus organismos públicos. El campo de aplicación de los Convenios núms. 151 y 154 incluye también, por ejemplo, a los empleados de empresas públicas, los empleados municipales y los empleados de entidades descentralizadas, así como a los docentes del sector público, tengan o no la consideración de funcionarios en virtud de la legislación nacional (véase el Estudio General de 2013, párrafo 256). Por otro lado, el Comité comparte la opinión del Gobierno de que, de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98, los gobiernos tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria de los convenios colectivos entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por un lado, y las organizaciones de trabajadores, por otro, con objeto de reglamentar las condiciones de empleo por este medio. En este contexto, el Comité lamenta tomar nota, no obstante, de que la respuesta del Gobierno no incluye referencia alguna a la evolución de las negociaciones del contrato colectivo de trabajo entre la dirección del Tribunal de Cuentas y los sindicatos que actúan en ella ni sobre las labores de la comisión establecida para supervisar las relaciones entre la institución y las organizaciones sindicales. El Comité insta una vez más al Gobierno a que lo siga informando de todo hecho nuevo que se produzca a este respecto.*

Caso núm. 2428 (República Bolivariana de Venezuela)

96. En su anterior examen del caso en noviembre de 2010, el Comité formuló las siguientes conclusiones y recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 358.º informe, párrafos 116 a 120]:

El Comité desea recordar que los alegatos relativos a este caso se refieren a la negativa de las autoridades a negociar colectivamente con la Federación Médica Venezolana (FMV), a la negativa de licencias sindicales a sus dirigentes y a obstáculos de las autoridades a las elecciones sindicales de esta Federación a pesar de intentarlo desde hace años. Cuando el Comité examinó el caso por primera vez, pidió al Gobierno que modificara la Ley de Ejercicio de la Medicina para que, entre otras cosas, la FMV no afiliara a la vez a médicos y empleadores propietarios de establecimientos médicos, así como que hasta que no se modificara la ley promueva la negociación colectiva entre la FMV y los colegios médicos con los entes empleadores públicos [véase 340.º informe, párrafo 1441], de manera que esta Federación siguiera negociando colectivamente como lo autorizaba la ley y lo había venido haciendo. El Gobierno informó al Comité de que la revisión de la Ley de Ejercicio de la Medicina estaba ante la Asamblea Nacional y que mantendría informado al respecto al Comité [véase 356.º informe, párrafo 192].

El Comité toma nota una vez más de las observaciones del Gobierno sobre las nuevas normas del Consejo Nacional Electoral (CNE) y sobre el carácter voluntario de su intervención, sobre el hecho de que la FMV esté integrada por colegios médicos y no por sindicatos. El Comité toma nota de que el Gobierno niega toda injerencia y que señala que el CNE ha prestado todo el apoyo que le fue solicitado voluntariamente por la FMV en 2009

pero que el CNE no tiene información de que la FMV haya constituido la comisión electoral o de si ha desistido o no de su intención de realizar nuevas elecciones.

El Comité observa que no existe ningún elemento por parte del Gobierno que permita afirmar que las autoridades hayan negociado colectivamente con la FMV o que se haya solucionado el problema de la negativa de las autoridades a conceder licencias sindicales. El Comité observa que el Gobierno tampoco ha informado de ninguna evolución en la tramitación del proyecto de ley sobre el ejercicio de la medicina. Por último, en cuanto a la intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones del comité ejecutivo de la FMV, el Comité observa que el Gobierno había señalado que la convocatoria había sido prevista para el 20 de enero de 2010 [véase 356.º informe, párrafo 195] y señala ahora que el CNE no dispone de información sobre si la FMV desistió o no de su intención de realizar elecciones, o si ha constituido la comisión electoral.

El Comité recuerda que según se desprende de su queja, la Federación Médica Venezolana estima que la intervención del CNE en sus elecciones sindicales es violatoria de los derechos sindicales y que se sometía a ella por no poder sustraerse. Dado que el Gobierno declara el carácter voluntario de la intervención del CNE, el Comité invita al Gobierno a que comunique por escrito a la FMV que puede realizar sus elecciones sindicales sin intervención, ni supervisión (inclusive a nivel de recursos) del CNE (los recursos sólo deberían poder realizarse ante la autoridad judicial), así como que cumpla con sus anteriores recomendaciones sobre la Ley de Ejercicio de la Medicina y que garantice la negociación colectiva entre la FMV y las autoridades mientras no se modifique la ley. El Comité pide por último nuevamente al Gobierno que mantenga las licencias sindicales de que venían disfrutando los dirigentes de la FMV.

El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de estas cuestiones.

97. En su comunicación de 7 de junio de 2011, la Federación Médica Venezolana (FMV) alega que el Gobierno bloquea, obstruye y congela todo lo atinente al caso y que no se ha resuelto ninguna de las cuestiones pendientes:

- Discusión y firma de la contratación colectiva, la cual mantiene congelada el actual Gobierno desde el 1.º de enero de 2003, cuando se debió firmar la siguiente contratación colectiva. La FMV ha introducido por lo menos cinco proyectos de contratación colectiva por ante la Inspectoría Nacional del Trabajo, y los han rechazado habiendo cumplido con todos los requisitos de ley, basándose para su negativa en una, denominada por ellos, «mora electoral», condenando al gremio médico venezolano a permanecer con sueldos miserables.
- Elecciones gremiales bloqueadas por el Gobierno a través del Consejo Nacional Electoral (CNE). Se ha mentido al Comité al aseverar sobre unas supuestas elecciones gremiales pautadas para una utópica fecha de 20 de enero de 2010; tal convocatoria nunca se hizo en la República Bolivariana de Venezuela. Recientemente, en enero de 2011 la FMV introdujo un nuevo proyecto electoral y la respuesta es desconocer la Comisión Electoral Nacional de la FMV, teniendo que recurrir nuevamente a los tribunales de justicia.
- Licencias sindicales (permisos gremiales) establecidos como derechos laborales en las contrataciones colectivas suscritas por la FMV con todos los anteriores gobiernos, incluido el actual. El Gobierno sigue sin otorgar los mencionados permisos o licencias sindicales a directivos de la FMV, colegios de médicos y miembros de diferentes comisiones de trabajo nacionales y/o regionales teniendo en algunos casos que acudir a la Inspectoría del Trabajo para demostrar lo ilegal de esta negativa, llegando el Gobierno al descaro de jubilar por oficio, sin tener la edad establecida en la contratación colectiva al presidente y al secretario general de la FMV, por lo que se introdujo recurso legal ante las autoridades competentes.

98. En vista de que el Gobierno no ha dado respuesta a las exigencias salariales de la FMV, y además le ha excluido una vez más del aumento salarial del decreto presidencial, el 27 de abril de 2011 la FMV le ha declarado un conflicto médico al mayor empleador de médicos de la República Bolivariana de Venezuela, al Gobierno nacional.
99. En su comunicación de fecha 17 de octubre de 2011, el Gobierno reitera que en el marco de las competencias de actuación del Consejo Nacional Electoral (CNE) conferidas por ley, el CNE apegado a derecho acoge las Normas sobre Asesoría Técnica y Apoyo Logístico en materia de Elecciones Sindicales, definiendo la actuación del Poder Electoral sólo a través de la solicitud voluntaria por parte de las organizaciones sindicales — tal y como sucedió en el año 2008 con la FMV — de solicitar su asesoría técnica y apoyo logístico en cuanto a procesos electorales se refiere, de modo que habiendo asumido las observaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con respecto a la actuación del CNE, el Gobierno no puede explicarse cómo sigue el Comité señalando de injerencista a dicho Poder Nacional, considerando que su actuación protege los principios de democracia sindical, alternabilidad, imparcialidad, igualdad, transparencia y respeto a la libertad sindical. De manera que, el Gobierno rechaza enérgicamente la afirmación de ese honorable Comité al señalar que el Consejo Nacional Electoral (CNE) obstaculiza y retarda los procesos eleccionarios de las organizaciones sindicales, no sólo porque esto no tiene ningún fundamento legal sino que contradice el desarrollo del proceso eleccionario de la Federación Médica Venezolana (FMV), quienes a través de la Comisión Electoral Transitoria de la FMV presentaron durante el primer semestre de 2011 un proyecto electoral para la elección de miembros de la comisión electoral de la FMV. De los avances de dicho proceso el Gobierno nacional informará oportunamente a dicho Comité. *El Comité toma nota de las informaciones del Gobierno y pide que le mantenga informado al respecto, al tiempo que recuerda que desde hace años la FMV intenta sin éxito en el marco del CNE sus elecciones sindicales.*
100. El Gobierno declara por otra parte que la FMV y los colegios de médicos, en principio no han presentado proyectos de convención colectiva desde el 17 de septiembre de 2008, no sólo porque los miembros de la junta directiva tienen su período vencido desde 2001, situación esta que de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo limita a los miembros de la junta directiva de la federación *in comento* para representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje, pues no podrán promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo, ya que estas actuaciones exceden las facultades de simple administración que les otorga la ley. Además, como ya se ha expuesto suficientemente, la FMV está integrada por los colegios de médicos del país y no por sindicatos; es decir, está constituida por trabajadores y empleadores, de modo que considerando el «Principio de Pureza» establecido en el artículo 118 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo que reza: «no podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y empleadores». El Gobierno señala que el Comité no puede solicitar al Gobierno que viole la ley y negocie la convención colectiva con quien no tiene facultad ni está investido para ello. *El Comité recuerda que había pedido al Gobierno que se modificara la legislación relativa a los colegios médicos para garantizar el principio al que se refiere el Gobierno pero le había pedido que mientras tanto negociara colectivamente con la FMV a efectos de que se pudieran defender los derechos laborales de los médicos.*
101. Con relación a las licencias sindicales para los dirigentes de la FMV, el Gobierno manifiesta que, los dirigentes sindicales que conforman la junta directiva de la Federación Médica Venezolana, en los términos consagrados en la legislación laboral, gozan del beneficio de la licencia sindical, por lo que solicitan que se tome nota de dicha información. *El Comité toma nota de esta información.*

102. *Por último, el Comité pide al Gobierno que le informe del resultado del recurso judicial contra el alegato relativo a la jubilación ordenada por las autoridades del presidente y del secretario general de la FMV desconociendo el contenido de la contratación colectiva.*

Caso núm. 2674 (República Bolivariana de Venezuela)

103. En su anterior examen del caso en junio de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 360.º informe, párrafo 1165]:

El Comité pide al Gobierno que garantice por escrito a FEDEUNEP y a FETRASALUD que pueden realizar sus elecciones sin intervención de ningún tipo del Consejo Nacional Electoral — inclusive en materia de recursos —, que no es un órgano judicial y que no cuenta con la confianza de buen número de organizaciones sindicales del país. El Comité expresa la firme esperanza de que las elecciones sindicales de FEDEUNEP y FETRASALUD se realicen sin demora y de que en el futuro las autoridades negociarán colectivamente con estas organizaciones. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

104. En su comunicación de fecha 17 de octubre de 2011, el Gobierno reitera sus informaciones anteriores relativas a la mora electoral del comité directivo de las federaciones mencionadas por lo que no se encuentran facultadas para negociar colectivamente.
105. El Gobierno añade que en fecha 3 de mayo de 2010, mediante comunicación suscrita por los miembros del Comité Ejecutivo de FETRASALUD, informaron a la administración electoral sobre la decisión de ese Comité Ejecutivo, de convocar a elección de la junta directiva de la referida federación; sin embargo, en fecha posterior los interesados manifestaron que no darían continuidad a ese proceso electoral, ya que se encontraban realizando una modificación estatutaria. Posteriormente, en fecha 4 de agosto de 2011, informaron que realizarían en el año 2011 el proceso electoral de la federación y a tal efecto consignaron el texto de los nuevos estatutos internos de FETRASALUD; sin embargo, fueron notificados de recaudos faltantes y a la fecha los interesados no se han apersonado nuevamente ante los entes correspondientes. Por lo que una vez más el Gobierno reitera que no se trata de una negativa por parte de las autoridades correspondientes o del propio Gobierno nacional de iniciar un diálogo o de negociar colectivamente con esas organizaciones sindicales, se trata del cumplimiento y el apego a lo establecido en la normativa legal sobre la materia y dando fiel cumplimiento a los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.
106. *El Comité reitera su recomendación al Gobierno de que garantice por escrito a FEDEUNEP y a FETRASALUD que pueden realizar sus elecciones sin intervención del Consejo Nacional Electoral a efectos de que puedan negociar colectivamente.*

Caso núm. 2736 (República Bolivariana de Venezuela)

107. En su reunión de junio de 2011, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes relativas al Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ) [véase 360.º informe, párrafo 129]:

El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya comunicado las informaciones solicitadas sobre el acta núm. 138 y por consiguiente pide una vez más al Gobierno que explique por qué se elaboró el acta núm. 138 de las autoridades, de 14 de julio de 2009, que incluía el nombre de los asistentes a la asamblea organizada por la organización querellante y que según esta organización posiblemente tenía por objeto tomar medidas contra la estabilidad de los participantes.

- 108.** En su reunión de fecha 17 de octubre de 2011, el Gobierno explica en relación con la elaboración del acta núm. 138 de 14 de julio de 2009 a la que se refiere el Comité que: siendo las 8.30 horas del día martes 14 de julio de 2009, los miembros del Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ) convocaron a los trabajadores tribunales para llevar a cabo una asamblea general extraordinaria, en las adyacencias de la sede de los tribunales de municipio, durante las horas laborales, de la cual ni la Dirección Ejecutiva de la Magistratura ni la Coordinación Judicial tenían conocimiento de su realización; sin embargo, algunos trabajadores respondieron al llamado, agrupándose en la entrada principal del edificio. La participación de los funcionarios en esta actividad representó ausencia de los mismos en sus puestos de trabajo de manera intempestiva, lo que afectó al desenvolvimiento de la labor normal del órgano encargado de administrar justicia, no siendo imputable a los jueces ni atribuible a la voluntad de los órganos del Estado, sino que se trató de una circunstancia sobrevenida, no planeada, ni esperada por las autoridades del Poder Judicial, de modo que se hizo evidente la necesidad de registrar el evento como una novedad que trastocó el acceso oportuno de los ciudadanos a la justicia, siendo éste su único objetivo, tal y como lo evidencia uno de los párrafos que se reproduce de manera idéntica según lo que señala el acta: «se deja constancia que aproximadamente a las 8:30 a.m., del día de hoy, en la Planta Baja del Edificio que se sirve de sede judicial, un grupo de funcionarios judiciales adscritos al Circuito Judicial, hicieron acto de presencia acudiendo al llamado que efectuó el Comité Directivo Seccional de Caracas Este de SUONTRAJ (...) No obstante, los Juzgados de Municipio que integran esta sede judicial acordaron Despachar (el trabajo), aún cuando la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos y el archivo sede, que son áreas de gran trascendencia y apoyo en la actividad jurisdiccional, no contaban con todos los funcionarios asignados».
- 109.** El Gobierno añade que como resulta evidente, áreas de extrema sensibilidad dentro de la actividad jurisdiccional fueron trastocadas; sin embargo, del texto íntegro del acta no se desprende ninguna actuación intimidatoria por parte de la autoridad judicial y mucho menos amenazante ni coactiva contra los funcionarios identificados en dicha acta ni contra la organización sindical querellante.
- 110.** *El Comité toma nota de las explicaciones del Gobierno sobre la elaboración del acta.*
- * * *
- 111.** 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
1962 (Colombia)	Noviembre de 2002	Junio de 2008
2086 (Paraguay)	Junio de 2002	Noviembre de 2012
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Marzo de 2011
2153 (Argelia)	Marzo de 2005	Noviembre de 2012
2173 (Canadá)	Marzo de 2003	Junio de 2010
2291 (Polonia)	Marzo de 2004	Junio de 2013
2355 (Colombia)	Noviembre de 2009	Junio de 2013
2361 (Guatemala)	Noviembre de 2011	Junio de 2013
2400 (Perú)	Noviembre de 2007	Junio de 2013
2533 (Perú)	Junio de 2011	Junio de 2013
2583 (Colombia)	Junio de 2008	Marzo de 2010

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2664 (Perú)	Junio de 2011	Junio de 2013
2679 (México)	Junio de 2010	Junio de 2013
2680 (India)	Noviembre de 2009	Marzo de 2013
2700 (Colombia)	Marzo de 2010	Marzo de 2011
2702 (Argentina)	Marzo de 2013	—
2716 (Filipinas)	Noviembre de 2010	—
2722 (Botswana)	Junio de 2010	Marzo de 2013
2724 (Perú)	Noviembre de 2010	Marzo de 2013
2737 (Indonesia)	Noviembre de 2010	Junio de 2013
2751 (Panamá)	Marzo de 2012	Junio de 2013
2752 (Montenegro)	Marzo de 2012	—
2755 (Ecuador)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2758 (Federación de Rusia)	Noviembre de 2012	Junio de 2013
2764 (El Salvador)	Noviembre de 2010	Marzo de 2013
2788 (Argentina)	Noviembre de 2011	Marzo de 2013
2796 (Colombia)	Junio de 2013	—
2818 (El Salvador)	Junio de 2011	Junio de 2013
2825 (Perú)	Noviembre de 2011	Marzo de 2013
2827 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2013	—
2836 (El Salvador)	Noviembre de 2011	Marzo de 2013
2837 (Argentina)	Marzo de 2012	Junio de 2013
2843 (Ucrania)	Noviembre de 2011	Junio de 2013
2850 (Malasia)	Marzo de 2012	Junio de 2013
2862 (Zimbabwe)	Junio de 2012	Junio de 2013
2864 (Pakistán)	Junio de 2012	Junio de 2013
2867 (Estado Plurinacional de Bolivia)	Marzo de 2012	Junio de 2013
2870 (Argentina)	Noviembre de 2012	—
2872 (Guatemala)	Noviembre de 2011	—
2877 (Colombia)	Marzo de 2013	—
2894 (Canadá)	Marzo de 2013	—
2895 (Colombia)	Marzo de 2013	—
2907 (Lituania)	Marzo de 2013	—
2909 (El Salvador)	Marzo de 2013	—
2914 (Gabón)	Junio de 2013	—
2916 (Nicaragua)	Junio de 2013	—
2919 (México)	Junio de 2013	—
2930 (El Salvador)	Marzo de 2013	—
2933 (Colombia)	Junio de 2013	—
2934 (Perú)	Noviembre de 2012	—
2938 (Benin)	Marzo de 2013	—

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2940 (Bosnia y Herzegovina)	Marzo de 2013	—
2942 (Argentina)	Junio de 2013	—
2944 (Argelia)	Marzo de 2013	—
2952 (Líbano)	Marzo de 2013	—
2959 (Guatemala)	Junio de 2013	—
2964 (Pakistán)	Junio de 2013	—
2972 (Polonia)	Junio de 2013	—
2976 (Turquía)	Junio de 2013	—
2977 (Jordania)	Marzo de 2013	—
2980 (El Salvador)	Junio de 2013	—
2984 (ex República Yugoslava de Macedonia)	Junio de 2013	—
2991 (India)	Junio de 2013	—

- 112.** El Comité espera que los gobiernos interesados enviarán sin demora la información solicitada.
- 113.** Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 1865 (República de Corea), 2225 (Bosnia y Herzegovina), 2228 (India), 2341 (Guatemala), 2382 (Camerún), 2384 (Colombia), 2430 (Canadá), 2434 (Colombia), 2460 (Estados Unidos), 2478 (México), 2488 (Filipinas), 2512 (India), 2540 (Guatemala), 2547 (Estados Unidos), 2602 (República de Corea), 2616 (Mauricio), 2634 (Tailandia), 2654 (Canadá), 2656 (Brasil), 2660 (Argentina), 2667 (Perú), 2690 (Perú), 2699 (Uruguay), 2706 (Panamá), 2710 (Colombia), 2719 (Colombia), 2725 (Argentina), 2741 (Estados Unidos), 2746 (Costa Rica), 2750 (Francia), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2772 (Camerún), 2775 (Hungria), 2777 (Hungria), 2780 (Irlanda), 2793 (Colombia), 2815 (Filipinas), 2816 (Perú), 2820 (Grecia), 2826 (Perú), 2838 (Grecia), 2840 (Guatemala), 2854 (Perú), 2856 (Perú), 2860 (Sri Lanka), 2890 (Ucrania), 2905 (Países Bajos), 2915 (Perú) y 2981 (México) y los examinará en su próxima reunión.

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

- el Sindicato de Luz y Fuerza Zárate (SLFZ) y
- la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan despidos antisindicales, suspensiones de trabajadores por estar afiliados al Sindicato de Luz y Fuerza Zárate-CTA y por participar en medidas de fuerza, así como la agresión física a un sindicalista y amenazas de muerte a un afiliado

114. La queja figura en comunicaciones del Sindicato de Luz y Fuerza Zárate (SLFZ) y de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), de fechas 25 de junio y 28 de noviembre de 2012, respectivamente.
115. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 28 de mayo de 2013.
116. La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

117. En sus comunicaciones de fechas 25 de junio y 28 de noviembre de 2012, el Sindicato de Luz y Fuerza Zárate (SLFZ) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) informan que el SLFZ es una organización sindical de primer grado que afilia a trabajadores que prestan servicios en la producción, explotación, comercialización, transmisión y/o distribución de energía, tanto de empresas nacionales, provinciales, municipales, cooperativas, mixtas o privadas, sean trabajadores manuales, técnicos o profesionales y administrativos. Añaden los querellantes, que la Cooperativa de Electricidad y Servicios Anexos Ltda. de Zárate, es una empresa fundada en 1935 y organizada bajo la tipología societaria de una cooperativa.
118. Las organizaciones querellantes manifiestan que las violaciones a la libertad sindical que se denuncian en el presente caso tienen origen en el conflicto iniciado el 16 de abril de 2012 y que fuera motivado por el despido discriminatorio y antisindical de los trabajadores Sres. Christian Altamirano y Roberto Funes. Según los querellantes, los trabajadores recibieron idénticas cartas documento indicando que «habiendo incurrido en desobediencias y negativas a dar cumplimiento a órdenes de trabajo expresas emanadas de su superior jerárquico y ante la persistencia de su inconducta incumpliendo su débito laboral, esta administración ha considerado inviable la prosecución de la relación laboral que nos une. Por ende notifico a usted por este medio fehaciente que queda despedido por su exclusiva culpa». Según los querellantes, el texto en cuestión daría a entender que cometieron supuestamente idénticas faltas en el mismo tiempo, lo que a su juicio resulta prácticamente imposible dado que ambos trabajadores se desempeñan en distintos sectores. Tampoco se indicó, según los querellantes, las órdenes que habrían sido incumplidas por

los trabajadores despedidos. Las organizaciones querellantes alegan que los despidos se produjeron poco tiempo después de que los trabajadores en cuestión comunicaran su decisión de desafiliarse del Sindicato de Luz y Fuerza de la Zona de Paraná y de afiliarse al Sindicato de Luz y Fuerza Zárate-CTA.

119. Añaden los querellantes, que en virtud de los despidos, la asamblea de trabajadores del SLFZ dispuso la implementación de medidas de acción directa. Alegan que luego de iniciadas las medidas de fuerza (paros por tres y cuatro horas y luego una medida de fuerza por tiempo indeterminado), la empresa comenzó a suspender a todos los trabajadores afiliados al sindicato por dos y tres días. Señalan los querellantes que la empresa invocó para llevar a cabo dichas suspensiones, que el accionar de los trabajadores obedeció a cuestiones o motivaciones políticas. Los querellantes indican asimismo, que el día 8 de junio de 2012, en el marco de un paro nacional organizado por la CTA los trabajadores afiliados al SLFZ realizaron una marcha hasta el Palacio Municipal de Zárate para entregar un petitorio y solicitar al intendente su intervención para solucionar el conflicto. Alegan los querellantes que ese mismo día a las 19 horas y después de realizada la marcha, el sindicalista, Sr. Ricardo Rossi, fue atacado por dos personas — entre ellas el coordinador de la guardia de reclamos por falta de servicio eléctrico de la empresa — en el lugar de trabajo, con claras intenciones de causarle la muerte. El Sr. Rossi sufrió triple fractura de maxilar y otras heridas. Además, el afiliado, Sr. Oscar Martínez, que acudió en auxilio del Sr. Rossi, fue amenazado de muerte. La organización querellante alega también que desde el día de la agresión física al Sr. Rossi, la empresa dejó de pagar sus salarios y que aunque una sentencia judicial acogió la pretensión del sindicalista, la empresa se niega a cumplir con la orden judicial.
120. Los querellantes manifiestan que el día 9 de agosto de 2012 la empresa aceptó abrir una instancia de diálogo por un período de 60 días y se comprometió a suspender preventivamente los efectos de los despidos durante el tiempo que dure el diálogo y garantizar, junto al sindicato, el fiel cumplimiento de las normas laborales. Alegan los querellantes que la empresa no cumplió con el compromiso y que los trabajadores, conjuntamente con el sindicato, solicitaron medidas cautelares e interpusieron recursos de amparo para lograr el reintegro en sus puestos de trabajo de los trabajadores despedidos. Señalan también los querellantes que todas las actuaciones llevadas a cabo por el SLFZ fueron comunicadas al Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires y dieron origen a varios procedimientos administrativos, en el marco de los cuales se realizaron inspecciones y verificaciones laborales. Indican los querellantes que a la fecha de la presentación de la queja todavía se está a la espera de las resoluciones administrativas determinando las infracciones cometidas por la empresa.

B. Respuesta del Gobierno

121. En su comunicación de fecha 28 de mayo de 2013, el Gobierno manifiesta que se han iniciado las acciones judiciales correspondientes para obtener el reintegro y el pago de los salarios caídos de los trabajadores despedidos y que se iniciaron denuncias penales contra el director de la Cooperativa por agresión y lesiones.
122. Añade el Gobierno que en el marco del conflicto por las medidas de acción directa y las negociaciones posteriores, el Ministerio de Trabajo provincial, a requerimiento del sindicato, inició los expedientes correspondientes y realizó las inspecciones solicitadas, tal como lo informaron los querellantes. Por último, el Gobierno declara que los hechos denunciados han sido correctamente dirigidos a las autoridades judiciales y administrativas correspondientes y en función de evitar el desgaste jurisdiccional internacional solicita que se desestime la queja.

C. Conclusiones del Comité

- 123.** *El Comité observa que en el presente caso las organizaciones querellantes alegan el despido, el 16 de abril de 2012, de dos trabajadores (Sres. Christian Altamirano y Roberto Funes) de la empresa Cooperativa de Electricidad y Servicios Anexos Ltda. de Zárate por haberse afiliado al Sindicato de Luz y Fuerza Zarate-CTA (SLFZ-CTA), que la empresa suspendió por dos o tres días a todos los trabajadores afiliados al SLFZ-CTA que participaron en medidas de acción directa (paros por tres y cuatro horas y luego una huelga por tiempo indeterminado) en protesta por los despidos y que el 8 de junio en ocasión de la participación del SLFZ-CTA en el paro nacional organizado por la CTA, el sindicalista Ricardo Rossi fue agredido físicamente (sufrió triple fractura del maxilar y otras heridas) en la empresa y el afiliado, Sr. Oscar Martínez, que acudió en su ayuda fue amenazado de muerte. El Comité observa también que los querellantes alegan que al sindicalista, Sr. Rossi, no se le pagan sus salarios desde el día de la agresión (según los querellantes la autoridad judicial ordenó el pago de sus salarios pero la empresa no acata la sentencia), que el 9 de agosto de 2012 se abrió una instancia de diálogo por un período de 60 días que, entre cosas, preveía suspender los efectos de los despidos, pero que la empresa no cumplió con sus compromisos y que se realizaron denuncias ante el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, que dieron lugar a varios procedimientos administrativos, sobre cuyas resoluciones se está a la espera.*
- 124.** *En lo que respecta al alegado despido de los Sres. Christian Altamirano y Roberto Funes por haberse afiliado al SLFZ-CTA, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que — tal como señalan los querellantes — se han iniciado las acciones judiciales correspondientes para obtener su reintegro y el pago de los salarios caídos. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de los procesos judiciales en curso.*
- 125.** *En cuanto a las alegadas suspensiones por dos o tres días de todos los trabajadores afiliados al SLFZ-CTA por haber participado en medidas de acción directa en protesta por los despidos, el Comité observa que el Gobierno declara que en el marco del conflicto por las medidas de acción directa y las negociaciones posteriores, el Ministerio de Trabajo provincial, a requerimiento del sindicato, inició los expedientes correspondientes y realizó las inspecciones solicitadas. En estas condiciones, a efectos de poder analizar estos alegatos con todos los elementos de información, el Comité pide al Gobierno que sin demora le informe sobre el resultado de las investigaciones realizadas por la autoridad administrativa provincial y sobre las decisiones que se habrían adoptado al respecto.*
- 126.** *En lo que respecta al alegato según el cual el 8 de junio de 2012 en ocasión de la participación del SLFZ-CTA en el paro nacional organizado por la CTA, el sindicalista, Sr. Ricardo Rossi, fue agredido físicamente (sufrió triple fractura del maxilar y otras heridas) en la empresa y el afiliado, Sr. Oscar Martínez, que acudió en su ayuda fue amenazado de muerte, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que se iniciaron denuncias penales contra el director de la Cooperativa por agresión y lesiones. A este respecto, el Comité lamenta profundamente estos hechos de violencia y espera firmemente que las denuncias penales a las que se refiere el Gobierno han dado curso a la realización de investigaciones sin dilación que permitirán deslindar responsabilidades, procesar y sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide encarecidamente al Gobierno que le informe al respecto.*
- 127.** *En cuanto a los alegatos según los cuales los querellantes alegan que al sindicalista, Sr. Rossi, no se le pagan sus salarios desde el día de la agresión (según los querellantes la autoridad judicial ordenó el pago de sus salarios pero la empresa no acata la sentencia), el Comité pide encarecidamente al Gobierno que vele sin demora por el cumplimiento de*

la sentencia que habría ordenado el pago de los salarios dejados de percibir por el Sr. Rossi y que le informe sobre toda medida adoptada a este respecto.

- 128.** *En lo que respecta a los alegatos según los cuales el 9 de agosto de 2012 se abrió una instancia de diálogo entre la empresa y el SLFZ-CTA por un período de 60 días que, entre otras cosas, preveía suspender los efectos de los despidos, pero que la empresa no cumplió con sus compromisos, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el Ministerio de Trabajo provincial, a requerimiento del sindicato, inició los expedientes correspondientes y realizó las inspecciones solicitadas. El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le informe sin demora sobre los resultados de las investigaciones realizadas por la autoridad administrativa provincial y sobre las decisiones que se habrían adoptado al respecto. Por otra parte, observando que ha habido iniciativas para crear espacios de diálogo entre la empresa y el SLFZ-CTA, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para fomentar el diálogo entre las partes, con el objetivo de alcanzar un clima de relaciones profesionales armonioso.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) en lo que respecta al alegado despido de los Sres. Christian Altamirano y Roberto Funes por haberse afiliado al SLFZ-CTA, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de los procesos judiciales en curso;*
- b) en cuanto a las alegadas suspensiones por dos o tres días de todos los trabajadores afiliados al SLFZ-CTA por haber participado en medidas de acción directa en protesta por los despidos de los trabajadores afiliados al SLFZ-CTA, el Comité, a efectos de poder analizar estos alegatos con todos los elementos de información, pide al Gobierno que sin demora le informe sobre el resultado de las investigaciones realizadas por la autoridad administrativa de la provincia de Buenos Aires y sobre las decisiones que se habrían adoptado al respecto;*
- c) en lo que respecta al alegato según el cual el 8 de junio de 2012 el sindicalista, Sr. Ricardo Rossi, fue agredido físicamente (sufrió triple fractura del maxilar y otras heridas) en la empresa y el afiliado, Sr. Oscar Martínez, que acudió en su ayuda fue amenazado de muerte, el Comité lamenta profundamente estos hechos de violencia y espera firmemente que las denuncias penales mencionadas por el Gobierno han dado curso a la realización de investigaciones sin dilación que permitirán deslindar responsabilidades, procesar y sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide encarecidamente al Gobierno que le informe al respecto;*
- d) en cuanto a los alegatos según los cuales los querellantes alegan que al sindicalista, Sr. Rossi, no se le pagan sus salarios desde el día de la agresión (según los querellantes la autoridad judicial ordenó el pago de sus salarios pero la empresa no acata la sentencia), el Comité pide encarecidamente al Gobierno que vele sin demora por el cumplimiento de la sentencia que*

habría ordenado el pago de los salarios dejados de percibir por el Sr. Rossi y que le informe sobre toda medida adoptada a este respecto, y

- e) *en lo que respecta a los alegatos según los cuales el 9 de agosto de 2012 se abrió una instancia de diálogo entre la empresa y el SLFZ-CTA por un período de 60 días que, entre otras cosas, preveía suspender los efectos de los despidos, pero que la empresa no cumplió con sus compromisos, el Comité pide al Gobierno que le informe sin demora sobre los resultados de las investigaciones realizadas por la autoridad administrativa provincial y sobre las decisiones que se habrían adoptado al respecto. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para fomentar el diálogo entre las partes, con el objetivo de alcanzar un clima armonioso de relaciones profesionales.*

CASO NÚM. 2956

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia
presentada por
la Federación de Sindicatos Médicos y Ramas Afines
de la Caja Nacional de Salud (FESIMRAS)**

Alegatos: la organización querellante objeta la restricción al derecho de huelga en el sector de la salud y que los paros y huelgas realizados como consecuencia de la adopción de un decreto supremo que modifica la jornada de trabajo de los profesionales y trabajadores de la salud fueron declarados ilegales por la autoridad administrativa, alega asimismo que como consecuencia de los paros y huelgas se efectuaron despidos en el sector de la salud

- 130.** La queja figura en comunicaciones de la Federación de Sindicatos Médicos y Ramas Afines de la Caja Nacional de Salud (FESIMRAS) de fechas 23 de abril y 11 de mayo de 2012. La FESIMRAS de la Caja Petrolera de Salud envió alegatos relacionados con la queja por comunicación de fecha 26 de junio de 2012. Asimismo, la FESIMRAS envió informaciones complementarias por comunicación de fecha 13 de julio de 2012.
- 131.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 21 de septiembre de 2012.
- 132.** El Estado Plurinacional de Bolivia 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

133. En sus comunicaciones de fechas 23 de abril, 11 de mayo y 13 de julio de 2012, la Federación de Sindicatos Médicos y Ramas Afines de la Caja Nacional de Salud (FESIMRAS) manifiesta que el Gobierno aprobó el decreto supremo núm. 1126, en fecha 24 de enero de 2012, por el que se amplía la jornada de trabajo de los profesionales y trabajadores de la salud. Añade la organización querellante, que la correspondiente reglamentación (RM núm. 0250) del decreto fue emitida el 26 de marzo de 2012 y confirma que la ampliación de la jornada no tendrá la correspondiente y proporcional retribución. La FESIMRAS considera que el decreto supremo en cuestión y su reglamento constituyen una afectación directa a un derecho adquirido que nace de cada contrato de trabajo preexistente y atentan el mandato constitucional que dispone que los derechos adquiridos son irrenunciables. Señala la organización querellante que interpusieron un recurso de revocatoria en contra del decreto, pero que no obtuvieron una respuesta del Gobierno y que también solicitaron a la Caja Nacional de Salud (CNS) que se inhiba de aplicar el decreto.
134. La organización querellante indica que ante la carencia de mecanismos estatales ante los cuales puedan acudir en busca de resolver la vulneración de los derechos laborales y constitucionales, se vieron obligados a realizar una serie de movilizaciones y paros de protesta (un paro de 24 horas el 15 de marzo; 48 horas de paro los días 20 y 21, y una huelga que duró del 28 de marzo al 4 de abril de 2012 cuando se firmó una tregua con el Ministerio de Salud y Deportes). Añade la organización querellante que el Ministerio de Salud y Deportes incumplió la tregua y frente a ello el Colegio Médico del Estado Plurinacional de Bolivia convocó un paro general indefinido a partir del 10 de abril de 2012 con el objetivo de lograr la abrogación del decreto supremo núm. 1126. La organización querellante alega que en respuesta a estas medidas la autoridad administrativa, actuando como juez y parte, declaró ilegales los paros y la huelga. Asimismo, alega que a partir del 13 de abril de 2012 el Ministerio de Salud empezó a firmar los primeros memorandos de despidos. La organización querellante considera que la declaratoria de ilegalidad de las huelgas, así como la intimidación y persecución por medio de los despidos de los afiliados que participaron en los paros constituyen violaciones de la libertad sindical. La FESIMRAS de la Caja Petrolera de Salud se refiere a las mismas cuestiones en su comunicación de fecha 26 de junio de 2012.
135. En su comunicación de fecha 13 de julio de 2012, la FESIMRAS informa que se encontró una solución momentánea en cuanto a la afectación de la jornada de trabajo (la FESIMRAS envía copia de un decreto por medio del cual se suspende y no se aplica el decreto supremo núm. 1126 en tanto se realice la Cumbre Nacional por la Revolución de Salud Pública y Universal, en la que se analizará, discutirá y consensuará un nuevo sistema nacional de salud entre todos los actores). La FESIMRAS también envía copia del acuerdo interinstitucional entre el Ministerio de Gobierno y la Comisión Nacional de Salud — firmado entre otros por la FESIMRAS — del que surge que: los y las profesionales del sistema nacional de salud, del sistema público y la seguridad social que hubiesen sido despedidos por la movilización que motivó el acuerdo serán reincorporados a sus puestos de trabajo de manera inmediata, dejando sin efecto los memorandos de despido y preservando el respeto a sus derechos y garantías laborales; y que a partir de la suscripción del presente acuerdo el Gobierno nacional se compromete a no realizar ni proseguir acciones judiciales en contra de dirigentes sindicales, miembros de base, profesionales y administrativos que participaron en las protestas contra el decreto supremo núm. 1126. Por último, la FESIMRAS alega que no se encontró una solución en lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga en el sector de la salud que continúa restringido.

B. Respuesta del Gobierno

- 136.** En su comunicación de fecha 21 de septiembre de 2012, el Gobierno manifiesta que, en primer lugar, del análisis de la queja se concluye que durante la huelga realizada por médicos y trabajadores de la salud del Estado Plurinacional de Bolivia, en abril y mayo de 2012, el Gobierno no cometió violación alguna del fuero sindical ni de los derechos sindicales de los dirigentes de la federación querellante. Según el Gobierno, no se han transgredido los preceptos establecidos en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, ni se ha vulnerado la normativa nacional de protección del fuero sindical.
- 137.** Declara el Gobierno que como consecuencia de los paros y huelgas declaradas por el sector de la salud, el Ministerio de Salud y Deportes, solicitó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante los oficios respectivos, la declaratoria de ilegalidad de las mismas, considerando que no se cumplió la normativa respectiva para declarar una huelga. En ese entendido y en estricta aplicación a la normativa señalada en el párrafo II del artículo 38 de la Constitución Política del Estado, que determina que los servicios de salud serán prestados de forma ininterrumpida — en concordancia con lo dispuesto en el artículo 118 de la Ley General del Trabajo, que prohíbe la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público, y lo señalado en el inciso d) del artículo 1 del decreto supremo núm. 1958 de 16 de marzo de 1950, que prohíbe las huelgas en los servicios de salud — las huelgas señaladas fueron declaradas ilegales mediante las respectivas resoluciones administrativas, emanadas de la Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional. Añade el Gobierno que la FESIMRAS interpuso contra las resoluciones administrativas precitadas los recursos que le posibilita la ley, y que los mismos fueron rechazados, confirmándose la declaratoria de ilegalidad de las huelgas.
- 138.** El Gobierno señala también que a pesar de todo ello, durante el transcurso del conflicto el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y el Ministerio de Salud y Deportes principalmente, abrieron canales y espacios de negociación no solamente con los sindicatos de trabajadores de la salud y las asociaciones profesionales de los médicos del Estado Plurinacional de Bolivia, sino también con la Central Obrera Boliviana, como el mejor medio de lograr una solución satisfactoria para los trabajadores y para el público usuario de los servicios públicos de salud. Como producto de esas negociaciones y como lo muestra la documentación que la propia FESIMRAS envió a la OIT, el Gobierno decidió suspender la aplicación del decreto supremo núm. 1126 referido a las ocho horas de trabajo en el sector de la salud, mientras se llegue a un acuerdo global en materia de salud. En ese sentido, se acordó realizar una Cumbre Nacional por la Revolución de Salud Pública y Universal, la misma que está siendo organizada, en su agenda, metodología, fecha de realización y sede, de manera coordinada entre el Gobierno, la Central Obrera Boliviana, los sindicatos de trabajadores de la salud, los profesionales médicos y el comité ejecutivo de la Universidad Boliviana. Añade el Gobierno, que dicha Cumbre tendrá como objetivo delinear una nueva política de salud que tenga en cuenta los intereses y necesidades de los afiliados a los servicios de salud en el país y aportar soluciones a corto, mediano y largo plazo a todos los problemas del sector de la salud del Estado Plurinacional de Bolivia. Se prevé la realización de dicha Cumbre para el último trimestre de este año. Subraya el Gobierno que asimismo, como producto del acuerdo, también quedaron anulados los memorandos de despido y se estableció, de mutua conformidad, un procedimiento de compensación por los días no trabajados durante el conflicto.
- 139.** El Gobierno manifiesta que se demuestra que no se han vulnerado los derechos de los trabajadores y menos de los dirigentes sindicales, toda vez que la declaración de ilegalidad de las huelgas declaradas por la FESIMRAS se enmarcaron a la ley y por lo tanto no se ha incurrido en la violación del fuero sindical ni las normas sociolaborales vigentes en el país.

C. Conclusiones del Comité

140. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que tras la adopción del decreto supremo núm. 1126 que modifica la jornada de trabajo de los profesionales y trabajadores de la salud se realizaron paros y huelgas que fueron declarados ilegales por la autoridad administrativa (la organización querellante objeta las restricciones al derecho de huelga en el sector de la salud y que haya sido la autoridad administrativa la que declaró la ilegalidad de las medidas de fuerza) y que posteriormente fueron despedidos numerosos trabajadores del sector.*
141. *A este respecto, el Comité toma nota con interés en primer lugar que la organización querellante y el Gobierno comunican el acta de un acuerdo interinstitucional entre el Ministerio de Gobierno y la Comisión Nacional de Salud — firmado entre otros por la FESIMRAS — del que surge que: los y las profesionales del sistema nacional de salud, del sistema público y la seguridad social que hubiesen sido despedidos por la movilización que motivó el acuerdo serán reincorporados a sus puestos de trabajo de manera inmediata, dejando sin efecto los memorandos de despido y preservando el respeto a sus derechos y garantías laborales; y que a partir de la suscripción del presente acuerdo el Gobierno nacional se compromete a no realizar ni proseguir acciones judiciales en contra de dirigentes sindicales, miembros de base y administrativos que participaron en las protestas contra el decreto supremo núm. 1126. Asimismo, el Comité toma buena nota de que el Gobierno y la organización querellante envían copia de un decreto por medio del cual se suspende y no se aplica el decreto supremo núm. 1126 — que dio origen al conflicto en este caso — en tanto se realice la Cumbre Nacional por la Revolución de Salud Pública y Universal, en la que se analizará, discutirá y consensuará un nuevo sistema nacional de salud entre todos los actores. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*
142. *Por último en lo que respecta a los alegatos según los cuales el derecho de huelga continúa restringido en el sector de la salud, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la legislación nacional prohíbe las huelgas en el sector de la salud. A este respecto, el Comité recuerda que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse 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) [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 576] y estima que el sector de la salud puede ser considerado como servicio esencial. Sin embargo, el Comité desea también recordar que «cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido en empresas o servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios» y que «en cuanto a la índole de las «garantías apropiadas» en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 595 y 596].*

Recomendación del Comité

143. ***En vista de las conclusiones que preceden, el Comité, al tiempo que recuerda que en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, la limitación de este derecho debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos, e***

invita al Consejo de Administración a que decida que el presente caso no requiere un examen más detenido.

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***

144. El Comité ya examinó este caso en cuanto al fondo en ocho ocasiones; la más reciente de ellas fue en su reunión de noviembre de 2012, en la que presentó un informe provisional, aprobado por el Consejo de Administración en su 313.^a reunión [véase 365.º informe, párrafos 282-290].
145. La organización querellante presentó información adicional y nuevos alegatos en una comunicación de fecha 30 de mayo de 2013.
146. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité se ha visto obligado a aplazar el examen del caso en varias ocasiones. En su reunión de 21 de junio de 2013 [véase 368.º informe del Comité, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, indicando 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 los comentarios o la información solicitados no se hubiesen recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.
147. 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

148. 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 365.º informe, párrafo 290]:
- 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, ChiSamon, 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.

B. Nuevos alegatos de la organización querellante

149. En su comunicación de fecha 30 de mayo de 2013, la Confederación Sindical Internacional (CSI) proporcionó datos actualizados acerca del juicio por el asesinato de Chea Vichea, e informó de otras cuestiones relacionadas con la libertad sindical en Camboya. La CSI informó de que tanto Born Samnang como Sok Sam Oeun habían sido trasladados de nuevo a prisión. En un principio, ambos fueron condenados y encarcelados en 2005 por el asesinato en 2004 de Chea Vichea, el entonces presidente del Sindicato Libre de Camboya (FTUWKC). Las organizaciones de derechos humanos manifestaron su inquietud por una condena dictada en ausencia de pruebas y de un juicio justo, y se han movilizado por su liberación. El 31 de diciembre de 2008, la Corte Suprema dictó que se celebrase un nuevo juicio y los puso en libertad bajo fianza. Su regreso a prisión se produjo tras el nuevo juicio por el Tribunal de Apelación, que declaró fundado el veredicto original el 27 de diciembre de 2012. Los dos sindicalistas han interpuesto un recurso de apelación contra dicha decisión.

150. La CSI ha reclamado una investigación independiente e imparcial del enjuiciamiento de Born Samnang y Sok Sam Oeun, incluidos los alegatos de tortura y otros malos tratos perpetrados por la policía, intimidación de testigos e injerencia policial en el proceso judicial. Ha solicitado asimismo una nueva investigación, así como la detención y el procesamiento de los verdaderos asesinos.
151. La CSI ha alegado también que Chlouk Bandith, antiguo Gobernador de la ciudad de Bavet, disparó a un grupo compuesto principalmente por mujeres trabajadoras empleadas de la fábrica Kao Way Sports Ltd. Las tres mujeres que recibieron disparos resultaron gravemente heridas. Según la Coalición de Sindicatos Democráticos de los Trabajadores de la Confección de Camboya (CCAWDU), más de 6 000 trabajadores empleados en la fábrica participaron en una huelga el 17 y 18 de febrero de 2012. Cuando se reanudó la huelga el 20 de febrero, Chlouk Bandith salió de un vehículo con un guardaespaldas y un policía y empezó a disparar con un arma de alto calibre. Tras los disparos, se habría dado a la fuga en otro vehículo. Seguidamente varios camiones de policía procedieron a reprimir la huelga.
152. Según la CSI, Bandith fue inculcado en abril de 2012 por «lesiones involuntarias» a pesar de que, según declararon firmemente testigos presenciales, se trató de un ataque deliberado con arma contra los trabajadores que hacían huelga. En diciembre de 2012, el juez encargado de la investigación en el Tribunal Provincial de Svay Rieng retiró las acusaciones. El Fiscal General adscrito al Tribunal de Apelaciones recurrió esta decisión. En marzo de 2013, el Tribunal de Apelaciones ordenó al Tribunal Provincial de Svay Rieng que volviese a investigar el caso. La decisión llegó dos días después de las vistas, que incluyeron los testimonios de dos docenas de testigos que, a excepción de uno, apoyaron la versión de los hechos de Bandith. El único testigo que desafió la versión de los hechos de Bandith, el jefe adjunto de policía de la comuna de Prasat, Long Phorn, dijo que se encontraba a unos siete metros del antiguo gobernador cuando éste abrió fuego.
153. La CSI informó de que las víctimas, sindicatos y organizaciones de derechos humanos estaban satisfechos de que se hubiese reabierto el caso, pero que tenían reservas en cuanto a la imparcialidad de la investigación por el tribunal de primera instancia. Además, lamentaban que se mantuviese la acusación de «lesiones involuntarias», habida cuenta de la intencionalidad atestiguada. El delito de lesiones involuntarias abarca las lesiones resultantes de actos de «imprudencia, descuido o negligencia», que en modo alguno reflejan la naturaleza de lo ocurrido según muchos testigos presenciales. Además, en caso de ser condenado, la sentencia oscilaría entre seis días y dos años de prisión, y una multa de entre 1 y 4 millones de rielos camboyanos (KHR), que, según la CSI no constituiría pena suficiente por el delito cometido. La CSI declaró que, habida cuenta de su clara intención de lesionar gravemente, e incluso matar, a los manifestantes, se le debería acusar de intento de asesinato.
154. Según los informes, los grupos defensores de los derechos humanos han criticado a las autoridades por no llevar a Bandith ante la justicia, alegando que no es de extrañar, habida cuenta de la situación de impunidad que atraviesa el país. La policía ha declarado que la investigación sigue su curso.
155. Además de los alegatos de violencia contra los sindicalistas, junto a la no rendición de cuentas de los responsables, la organización querellante se refirió también a un cierto número de alegatos relacionados con un nuevo proyecto de ley sindical y con contratos de duración determinada.

C. Conclusiones del Comité

156. *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.*
157. *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], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo del caso sin tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.*
158. *El Comité recuerda nuevamente que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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].*
159. *Una vez más, el Comité se ve obligado a manifestar su profunda preocupación y pesar ante la gravedad de este caso, relacionado, entre otros, con el asesinato de los líderes sindicales Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy. El Comité deplora profundamente estos actos y señala una vez más a la atención del Gobierno el hecho de que ese clima de violencia que dio lugar a la muerte de dirigentes sindicales represente un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité está muy preocupado por el clima de impunidad existente en torno a los actos de violencia dirigidos contra sindicalistas y por los procesos judiciales gravemente viciados, evidentes a lo largo del presente caso.*
160. *El Comité toma nota con gran preocupación de los alegatos de la organización querellante, contenidos en su comunicación de 30 de mayo de 2013, según las cuales, Born Samnang y Sok Sam Oeun habían sido trasladados de nuevo a prisión por el asesinato de Chea Vichea, tras la nueva sentencia del Tribunal de Apelaciones del 27 de diciembre de 2012, a pesar de la falta de nuevas pruebas que apoyen las condenas.*
161. *Recordando que había manifestado anteriormente graves reservas sobre la regularidad del juicio referente al asesinato de Chea Vichea, y los procedimientos previos, el Comité saluda la decisión en apelación pronunciada por la Corte Suprema, la cual sobreseyó definitivamente a Born Samnang y Sok Sam Oeun y retiró todos los cargos contra ellos.*
162. *El Comité observa que, según la información proporcionada en 2013 por el Gobierno a la Comisión de Aplicación de Normas, durante la discusión sobre la aplicación del Convenio núm. 87, tras reuniones con los representantes de la OIT, y a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Formación Profesional, el 6 de marzo de 2013, el Primer Ministro emitió una orden a través del Gabinete del Consejo de Ministros (orden núm. 397) para establecer un comité de coordinación que incluirá al Ministerio de Justicia, Ministerio de Interior y Ministerio de Trabajo y Formación Profesional, con el mandato exclusivo de coordinar los ministerios encargados de responder a las preguntas planteadas por la OIT en relación con el caso. Además, el Comité toma nota de que el Gobierno ha transmitido posteriormente a la Oficina una de sus decisiones que permite la cooperación del Ministerio del Interior, del Ministerio de Justicia y del Ministerio de Trabajo y Formación Profesional con miras a esclarecer ante el Comité los asesinatos de los dirigentes*

sindicalistas Chea Vichea, Hy Vuthy y Ros Sovannareth. Sin embargo, el Comité observa que ninguna información ha sido proporcionada al respecto.

163. El Comité también toma nota con preocupación de los últimos graves alegatos de la organización querellante en relación con otro acto de violencia contra sindicalistas, concretamente los disparos realizados por el ex Gobernador Chhouk Bandith a los trabajadores que participaban en una huelga y las circunstancias relacionadas con el posterior juicio de éste. El Comité señala que estos acontecimientos contribuyen a acentuar las inquietudes planteadas por la organización querellante respecto del clima de impunidad en torno a los actos de violencia dirigidos contra sindicalistas, y urge al Gobierno que le proporcione información detallada en respuesta a estos alegatos.
164. El Comité subraya nuevamente la importancia de garantizar el pleno respeto del derecho a la libertad y la seguridad de las personas, y a no ser arbitrariamente detenidas o presas, así como el derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial, de conformidad con las disposiciones de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Comité insiste una vez más en que los casos de actos de violencia dirigidos contra dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización en breve plazo de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente los hechos y las circunstancias en las que se produjeron, determinar responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de actos similares.
165. El Comité urge al Gobierno a poner fin al clima de impunidad imperante en el país, en particular en relación con los actos de violencia contra sindicalistas. El Comité pide de nuevo al Gobierno que reabra la investigación sobre el asesinato de Chea Vichea para asegurar que sean juzgados los autores e instigadores de estos abyectos crímenes. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente e imparcial del enjuiciamiento de Born Samnag y Sok Sam Oeun, incluidos los alegatos de tortura y otros malos tratos perpetrados por la policía, intimidación de testigos e injerencia policial en el proceso judicial, y que le mantenga informado de los resultados y de las medidas tomadas en reparación de su encarcelamiento injusto.
166. Además, el Comité urge con firmeza al Gobierno, una vez más, a que vele por que se realice de inmediato una investigación exhaustiva e independiente de los asesinatos de Ros Sovannareth y Hy Vuthy, y que le mantenga informado al respecto. 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, y que le mantenga informado al respecto.
167. Por último, en lo que respecta a los nuevos alegatos relacionados con un proyecto de ley sindical y con contratos de duración determinada, el Comité considera que en virtud del carácter muy diferente de estos alegatos, los mismos deberían ser objeto de un caso separado y que pretende examinar esta cuestión en su próxima reunión.

Recomendaciones del Comité

168. **En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:**
 - 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 urge firmemente al Gobierno, una vez más, a que tome medidas con el fin de garantizar que se respeten plenamente los derechos sindicales de todos 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 la de sus familiares;*
- c) asimismo, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente e imparcial del enjuiciamiento de Born Samnang y Sock Sam Oeun, incluidos los alegatos de tortura y otros malos tratos perpetrados por la policía, intimidación de testigos e injerencia policial en el proceso judicial, y que le mantenga informado de los resultados y las medidas tomadas en reparación de su encarcelamiento injusto;*
- d) 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 que prevalece en torno a la violencia contra dirigentes sindicales. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto;*
- e) 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, y que le mantenga informado al respecto;*
- f) el Comité también urge al Gobierno a que le proporcione observaciones detalladas sobre los últimos alegatos relacionados con los disparos realizados por Chhouk Bandith contra los trabajadores que estaban manifestando y con la impunidad que supuestamente ha caracterizado este juicio;*
- g) al recordar la importancia que presta, en relación con este caso, al fortalecimiento de la capacidad 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;*
- h) 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, ChiSamon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum y Sal Koem San, y a que le mantenga informado del resultado de estas investigaciones;*

- i) el Comité pide firmemente al Gobierno que indique las medidas adoptadas para evitar la elaboración de listas negras de sindicalistas;*
- j) 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, una vez más el Comité urge firmemente al Gobierno a que le informe acerca del estado en que se encuentran los procedimientos de apelación, y que indique la situación de empleo actual de los sindicalistas en cuestión;*
- k) 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*
- l) 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. 2951

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

**Queja contra el Gobierno de Camerún
presentada por
la Confederación de Sindicatos Autónomos del Camerún (CSAC)**

Alegatos: la organización querellante alega la injerencia de las autoridades en su gestión interna por su apoyo a una facción disidente y su exclusión de los marcos de negociación colectiva

- 169.** La queja figura en una comunicación de la Confederación de Sindicatos Autónomos del Camerún (CSAC), de fecha 23 de mayo de 2012.
- 170.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 3 de junio de 2013.
- 171.** Camerún 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), así como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

172. En una comunicación de fecha 23 de mayo de 2012, la Confederación de Sindicatos Autónomos del Camerún (CSAC) alega la injerencia de las autoridades en su funcionamiento y en la gestión de sus actividades desde julio de 2011.
173. La organización querellante indica que, como en dicha fecha el mandato de la secretaría confederal de la organización, elegida en diciembre de 2005, llegaba a su fin, el secretario general se puso en contacto con el presidente de la confederación para convocar una reunión de la secretaría confederal de cara a la preparación de las sesiones del consejo nacional y del congreso, con arreglo a los estatutos y al reglamento interno de la organización. Ahora bien, según la organización querellante, un grupo disidente integrado por siete de los 74 miembros que componen la secretaría confederal, con el apoyo del Gobierno, convocó un pseudocongreso en la ciudad de Limbe, en el sudoeste del Camerún, el 23 de julio de 2011. Las deliberaciones de este congreso fueron iniciadas por los representantes del subprefecto de Limbe y la representante de la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo en el sudoeste. Al concluir las deliberaciones, el representante de la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo en el Sudoeste puso en marcha y estableció una supuesta secretaría nacional de la CSAC.
174. La organización querellante indica que, desde el 26 de julio de 2011, el secretario general de la Secretaría Confederal saliente ha remitido sendas cartas, al Ministro de Trabajo y al registrador de sindicatos, en las que informaba de irregularidades en los documentos finales de la reunión de Limbe, en particular la ausencia de quórum para validar la celebración de la reunión, la utilización de duplicaciones para aumentar el número de participantes, y la presencia de delegados de organizaciones profesionales que no estaban inscritos en los registros de la CSAC.
175. Según la organización querellante, la mayoría de las organizaciones afiliadas a la CSAC condenó las deliberaciones del pseudocongreso de Limbe y solicitó la convocatoria urgente del segundo congreso ordinario de la CSAC, de conformidad con las disposiciones estatutarias y reglamentarias en vigor. Este congreso ordinario se celebró los días 23 y 24 de septiembre de 2011 en Yaundé, con la participación de una gran mayoría de los delegados de la organización. Las deliberaciones del congreso desembocaron en la elección democrática de una nueva ejecutiva nacional, y las actas aprobadas durante el congreso fueron comunicadas a las autoridades a todos los efectos.
176. La organización querellante denuncia el hecho de que, a pesar de estas gestiones, la CSAC fue posteriormente excluida de todas las actividades y acontecimientos oficiales, así como de todas las estructuras de negociación que implican la participación de organizaciones sindicales. Según la organización querellante, las autoridades pretendían de este modo imponer por todos los medios los organizadores de la reunión de Limbe a la directiva de la CSAC. La organización querellante declara haber denunciado, mediante correspondencias de febrero y marzo de 2012, específicamente la complicidad del secretario general del Ministerio de Trabajo — que es, además, el registrador de sindicatos — en un intento de desestabilizar la CSAC.
177. Según la organización querellante, el 18 de abril de 2012, el nuevo Ministro de Trabajo convocó al presidente nacional de la CSAC electo en el congreso celebrado en Yaundé y al presidente confederal nombrado en el congreso de Limbe, para concederles un plazo de 15 días, prorrogable una vez, a fin de que limaran diferencias y presentaran, al término del plazo, una organización unificada. A pesar de que este procedimiento contraviene lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87, el presidente electo en el congreso de Yaundé intentó en vano acercar posturas con la parte disidente a fin de convenir la celebración de un congreso unitario. Ahora bien, al mismo tiempo, el Gobierno decidió

nombrar al secretario general electo por el pseudocongreso de Limbe, el Sr. Pierre Louis Mouangue, representante de la CSAC en la delegación de los representantes de los trabajadores enviada a la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). La organización querellante se asombra de la decisión del Gobierno y condena una designación que califica de injerencia partidista, si bien la organización recibió algunos días antes una carta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social invitándole a participar en una reunión preparatoria del Día Internacional del Trabajo.

- 178.** En conclusión, la organización querellante denuncia la manifiesta vulneración de lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98 y pide que se condene al Gobierno por el enésimo caso de injerencia en los asuntos internos de una organización sindical.

B. Respuesta del Gobierno

- 179.** En su comunicación de fecha 3 de junio de 2013, el Gobierno se remite a lo dispuesto en el artículo 5 del capítulo primero del Código del Trabajo, que prohíbe todo acto de injerencia en la actividad de los sindicatos, y declara que actúa de conformidad con el mismo y que los alegatos formulados por la organización querellante, por parte del Sr. Louis Sombes, carecen, por tanto, de fundamento.
- 180.** El Gobierno declara que la directiva de la CSAC atraviesa una crisis desde 2010. La primera crisis que provocó la escisión de la organización en dos facciones enfrentó al presidente de la organización, el Sr. Verwesse, y a su secretario general, el Sr. Sombes, firmante de la queja ante el Comité, que fue elegido presidente. En vista de esta crisis persistente, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social convocó a las dos facciones en abril de 2012 para pedirles que intentaran alcanzar un consenso en un plazo de 15 días, prorrogable una vez. El Ministerio de Trabajo advirtió que, si las partes interesadas no lograran alcanzar un acuerdo, suspendería su colaboración con la CSAC. Según el Gobierno, de manera general, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo una serie de acuerdos a fin de limar diferencias en el seno de la directiva de las organizaciones sindicales, so pena de suspender su colaboración con las organizaciones implicadas. Añade el Gobierno que, desde el fallecimiento del Sr. Verwesse, la CSAC se enfrenta a una segunda crisis, habida cuenta de que tanto la vicepresidenta (la Sra. Assango) como el secretario general (el Sr. Mouangue) de la facción del Sr. Verwesse se proclamaron desde ese momento presidentes de la CSAC, al igual que el Sr. Sombes en nombre de su propia facción.
- 181.** Respecto de la designación de un representante de la CSAC a la 101.^a reunión de la CIT, el Gobierno remite a la respuesta que proporcionó a la Comisión de Verificación de Poderes a raíz de una protesta de la CSAC durante la 102.^a reunión de la CIT. En su respuesta, el Gobierno indica que suspendió toda colaboración con la CSAC desde la escisión de la organización en dos facciones y que decidió no consultar con la organización de cara a la participación en las deliberaciones de la 102.^a reunión de la CIT. El Gobierno precisa que los delegados de los trabajadores y de los empleadores que han participado en la CIT fueron nombrados por sus grupos respectivos en consultas separadas.
- 182.** Por último, el Gobierno niega los alegatos de la organización querellante relativos a la exclusión de esta última de las actividades oficiales y de los marcos de negociación colectiva. A este respecto, el Gobierno confirma que, en efecto, la CSAC ha participado en la organización del Día Internacional del Trabajo. El Gobierno añade que los representantes de la CSAC todavía son miembros de diversas comisiones paritarias mixtas encargadas de negociar los convenios colectivos nacionales en sectores como el comercio, las industrias manufactureras o la silvicultura.

C. Conclusiones del Comité

183. *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a la alegada injerencia de las autoridades en la gestión interna de una organización sindical, así como a su apoyo a una facción disidente, lo que provocó la exclusión de la organización en cuestión de diferentes marcos de negociación colectiva.*
184. *El Comité toma nota de la indicación de la CSAC según la cual, cuando el mandato de la secretaría confederal de la organización llegaba a su fin, el secretario general contactó con el presidente de la organización en julio de 2011 de cara a la convocatoria de una reunión de la secretaría confederal para preparar las sesiones del consejo nacional y del congreso, con arreglo a los estatutos y al reglamento interno de la organización. Ahora bien, según la organización querellante, un grupo disidente integrado solamente por siete de los 74 miembros que componen la secretaría confederal supuestamente convocó un pseudocongreso en la ciudad de Limbe, en el sudoeste del país, el 23 de julio de 2011. Según las informaciones, al término de las deliberaciones de dicho congreso, el representante de la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo en el sudoeste puso en marcha y estableció una supuesta secretaría nacional de la CSAC. La organización querellante, al parecer, denunció dicho congreso de Limbe ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, informándole de diversas irregularidades, en particular la ausencia de quórum para validar la celebración de la reunión, la utilización de duplicaciones para aumentar el número de participantes, y la presencia de delegados de organizaciones profesionales que no estaban inscritos en los registros de la CSAC.*
185. *El Comité toma nota de la indicación de la organización querellante según la cual la mayoría de las organizaciones afiliadas a la CSAC condenó las deliberaciones del congreso de Limbe y solicitó la convocatoria urgente del segundo congreso ordinario de la CSAC, que finalmente se celebró los días 23 y 24 de septiembre de 2011 en Yaundé, con la participación de una gran mayoría de los delegados de la organización. Las deliberaciones del congreso desembocaron en la elección de una nueva ejecutiva nacional, y las actas aprobadas durante el congreso fueron comunicadas a las autoridades.*
186. *El Comité toma nota de la indicación de la organización querellante según la cual, el 18 de abril de 2012, el Ministro de Trabajo recientemente nombrado convocó al presidente de la CSAC electo en el congreso celebrado en Yaundé y al presidente nombrado en el congreso en Limbe, para concederles un plazo de 15 días, prorrogable una vez, a fin de que limaran diferencias y presentaran, al término del plazo, una organización unificada. Según la organización querellante, a pesar de que este procedimiento contraviene lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87, el presidente electo en el congreso de Yaundé intentó en vano acercar posturas con la parte disidente a fin de convenir la celebración de un congreso unitario.*
187. *El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno declara que la directiva de la CSAC atraviesa una crisis desde 2010. Según el Gobierno, la primera crisis que provocó la escisión de la organización en dos facciones enfrentó al presidente de la organización, el Sr. Verwesse, y a su secretario general, el Sr. Sombes, firmante de la queja ante el Comité, que fue elegido presidente. En vista de esta crisis persistente, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social tuvo que convocar a las dos facciones en abril de 2012 para pedirles que intentaran alcanzar un consenso en un plazo de 15 días, prorrogable una vez. El Ministerio de Trabajo advirtió que, si las partes interesadas no lograran alcanzar un acuerdo, suspendería su colaboración con la CSAC. Según el Gobierno, de manera general, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo una serie de acuerdos a fin de limar diferencias en el seno de las directivas de las organizaciones sindicales, so pena de suspender su colaboración con las organizaciones implicadas. Asimismo, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, desde el fallecimiento del*

Sr. Verwesse, la CSAC se enfrenta a una segunda crisis, habida cuenta de que tanto la vicepresidenta (la Sra. Assango) como el secretario general (el Sr. Mouangue) de la facción del Sr. Verwesse se proclamaron desde entonces presidentes de la CSAC, al igual que el Sr. Sombes en nombre de su propia facción.

188. De manera preliminar, el Comité recuerda que la resolución de todo conflicto interno en un sindicato debería dejarse a discreción de los miembros del sindicato y que en una situación que no implica un conflicto entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, sino que resulta de un conflicto en el seno del mismo movimiento sindical, incumbe únicamente a las partes interesadas. En caso de disensiones internas en el seno de una misma federación sindical, el gobierno sólo está sujeto en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87, a la obligación de abstenerse de toda intervención tendiente a limitar el derecho de las organizaciones profesionales de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y actividades y de formular su programa de acción, o de toda intervención tendiente a entorpecer el ejercicio legal de este derecho [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 1113 y 1117]. Tomando nota de las dificultades expresadas por el Gobierno ante el conflicto en el seno de la CSAC y acogiendo con agrado su voluntad de aclarar la situación del movimiento sindical en el país, el Comité destaca, no obstante, que ciertos hechos alegados y no refutados por el Gobierno, como la presencia de representantes del Ministerio de Trabajo en el congreso de Limbe o la designación de una facción de la organización enviada a la 101.^a reunión de la CIT, podrían ser interpretados como una falta de neutralidad de las autoridades. En consecuencia, el Comité no puede sino pedir al Gobierno que muestre mesura en este asunto, en particular que se abstenga de ejercer cualquier medida en favor o en perjuicio de una de las facciones de la CSAC que pudiera interpretarse como una forma de injerencia.
189. El Comité toma nota de que, según una orden de diciembre de 2011 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que constata la clasificación nacional de las confederaciones sindicales según las elecciones de los delegados del personal organizadas del 1.º de febrero al 30 de abril de 2011, el Ministerio hizo constar en acta la segunda posición de la CSAC en dicha clasificación con un 12,84 por ciento de los votos. El Comité quiere recordar al Gobierno la importancia, para el equilibrio de la situación social de un país, de una consulta regular de los medios representativos de los empleadores y de los trabajadores y, por lo que se refiere al mundo sindical, del conjunto de sus integrantes. El Comité considera útil referirse a la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), que, en su párrafo 1 dispone que se deberían adoptar medidas apropiadas para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sin hacer discriminación de ninguna clase contra estas organizaciones. De conformidad con el párrafo 5 de la Recomendación, esta consulta debería tener como objetivo, en particular, lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como la preparación y la aplicación de la legislación relativa a sus intereses [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1065 y 1068].
190. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, a pesar de sus gestiones ante las autoridades y sus advertencias, ésta permanece excluida de todas las actividades y acontecimientos oficiales, así como de todas las estructuras de negociación colectiva, como consecuencia de la bicefalia en su seno. El Gobierno confirma que suspendió toda colaboración con la CSAC desde su segunda crisis, cuando se produjo la escisión de la organización en dos facciones, pero añade que los representantes de la CSAC todavía son miembros de diversas comisiones paritarias mixtas encargadas de negociar los convenios colectivos nacionales en sectores como el comercio, las industrias manufactureras o la

silvicultura. Observando que el Gobierno confirma que ha cesado toda colaboración con la CSAC en espera de una representación legítima inobjetable, el Comité llama la atención sobre el hecho de que al favorecer o desfavorecer a determinada organización frente a las demás, los gobiernos podrían influir en el ánimo de los trabajadores cuando eligen la organización a que piensan afiliarse [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 340]. Además, el Comité considera que la suspensión de la colaboración con una organización sindical no contribuye a apaciguar las relaciones de trabajo.

191. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que promueva el diálogo y las consultas sobre las cuestiones de interés común entre los poderes públicos y las organizaciones profesionales más representativas en los ámbitos industrial y nacional, garantizando la consulta regular de todos los integrantes del mundo sindical, entre ellos la CSAC.
192. En lo que respecta a las disensiones en el seno de la CSAC, el Comité recuerda que, en los casos de conflictos internos de un sindicato, la intervención de la justicia permitiría aclarar la situación desde el punto de vista legal y normalizar la gestión y representación de la central sindical afectada. Otra acción posible tendiente a esta normalización sería la designación de un mediador independiente, con el acuerdo de las partes interesadas, con el fin de buscar conjuntamente la solución de los problemas existentes y, dado el caso, proceder a nuevas elecciones. En cualquiera de los casos, el Gobierno debería reconocer a los directivos que resultasen ser los representantes legítimos de la organización [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1124]. De este modo, el Comité invita a la organización querellante a que busque los medios necesarios para superar las disensiones internas y aclarar la situación de su representación legítima, y a que le mantenga informado de toda evolución a este respecto.
193. Por último, respecto de la designación de un delegado o una delegada representante de la CSAC a la Conferencia Internacional del Trabajo, 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, el Comité recuerda la importancia especial que atribuye al derecho de los representantes de los trabajadores y de los empleadores a asistir y participar en las reuniones de la OIT [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 766].

Recomendaciones del Comité

194. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
 - a) **el Comité pide al Gobierno que muestre mesura en este asunto, en particular que se abstenga de ejercer cualquier medida en favor o en perjuicio de una de las facciones de la Confederación de Sindicatos Autónomos del Camerún (CSAC) que pudiera interpretarse como una forma de injerencia;**
 - b) **el Comité pide al Gobierno que promueva el diálogo y las consultas sobre las cuestiones de interés común entre los poderes públicos y las organizaciones profesionales más representativas en los ámbitos industrial y nacional, garantizando la consulta regular de todos los integrantes del mundo sindical, entre ellos la CSAC, y**
 - c) **el Comité invita a la organización querellante a que busque los medios necesarios para superar las disensiones internas y aclarar la situación sobre su representación legítima, y a que le mantenga informado de toda evolución a este respecto.**

CASO NÚM. 2971

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

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

- **la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ-Construcción)**
- **apoyada por**
- **el Consejo Provincial de Oficios de la Construcción de Quebec (Internacional)**

Alegatos: la organización querellante alega que la ley núm. 33 adoptada por el Gobierno de Quebec impone a las asociaciones sindicales del sector de la construcción de Quebec excepciones a la negociación, la representación y al derecho de huelga que tienen por efecto limitar y obstaculizar el ejercicio legal de los derechos de los trabajadores y de las asociaciones de asalariados

195. La queja figura en una comunicación de la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec (FTQ-Construcción) de fecha 4 de junio de 2012, y el Consejo Provincial de Oficios de la Construcción de Quebec (Internacional) la apoyó en una comunicación de fecha 13 de septiembre de 2012.
196. El Gobierno del Canadá transmitió las observaciones del Gobierno de Quebec por comunicación de fecha 8 de mayo de 2012.
197. El Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

198. En su comunicación de fecha 4 de junio de 2012, la FTQ-Construcción informa de que el Gobierno de Quebec adoptó el 2 de diciembre de 2011 la ley por la que se elimina la colocación sindical con miras a mejorar el funcionamiento de la industria de la construcción (en adelante ley núm. 33). Según la organización querellante, esta ley impone a las asociaciones sindicales del sector de la construcción de Quebec excepciones a la negociación, la representación y al derecho de huelga que tienen por efecto limitar y obstaculizar el ejercicio de los derechos de los trabajadores y de las asociaciones de asalariados. La ley núm. 33 modifica la ley sobre las relaciones de trabajo, la formación profesional y la gestión de la mano de obra en la industria de la construcción (en adelante ley R-20) que regula las relaciones de trabajo en el sector de la construcción. Dicha ley prevé la afiliación obligatoria de los trabajadores a las cinco asociaciones de asalariados representativas (la FTQ-Construcción es la más importante, pues representa a más del 44 por ciento de la totalidad de los trabajadores de la construcción en la provincia de Quebec), mecanismos de negociación de los convenios colectivos para determinados sectores de la industria de la construcción y un organismo paritario, la Comisión de la Construcción de Quebec. La ley trata asimismo de la aplicación de los convenios

colectivos, del derecho de huelga, de la inhabilitación para ejercer determinadas funciones sindicales, entre otros temas.

199. La organización querellante sostiene que la ley núm. 33 viola los derechos previstos en el Convenio, en particular porque en sus disposiciones introductorias exime a los caminos de acceso forestales de la aplicación de la ley R-20.
200. La FTQ-Construcción añade además que dicha ley, en sus artículos 43.7 y 44, no respeta los principios relativos a la negociación colectiva al prever un proceso antidemocrático de negociación y adopción de convenios colectivos pues exige la intervención obligatoria de tres de cinco asociaciones con un porcentaje de representatividad superior al 50 por ciento para poder negociar. Por otra parte, sostiene que habida cuenta de que la gran mayoría de los trabajadores están afiliados a las dos asociaciones principales de asalariados (del orden de casi el 75 por ciento), la ley núm. 33 tiene en realidad por objetivo exigir la participación de una tercera asociación minoritaria de asalariados como requisito para poder concertar un convenio colectivo. Con esta exigencia se pretende favorecer a determinadas asociaciones complacientes con el Gobierno, pero que no representan cada una más que al 10 por ciento de los trabajadores del sector.
201. La organización querellante alega además que el Gobierno ha decidido unilateralmente transferir a la Comisión de la Construcción de Quebec la gestión de un fondo destinado al perfeccionamiento de la mano de obra por un valor de varios millones de dólares, si bien dicho fondo había sido creado y negociado de común acuerdo entre los trabajadores y los empleadores.
202. La FTQ-Construcción añade además que las modalidades previstas por la ley R-20 modificada por la ley núm. 33 en torno al ejercicio del derecho de huelga en la industria de la construcción violan las normas internacionales en vigor al imposibilitar de hecho el ejercicio del derecho de huelga. En efecto, la ley mencionada exige que para que una huelga sea legal debe ser votada por más del 50 por ciento de toda la provincia para cada uno de los cinco sectores. Tal derecho de huelga no tiene en cuenta las particularidades de los oficios y ocupaciones en el marco de una negociación ni las particularidades regionales. La organización querellante sostiene que este artículo, enmendado por la ley núm. 33, exige e impone una votación de más del 50 por ciento que reagrupe a tres asociaciones de asalariados. Señala que el artículo 60.2 de la ley R-20 modificada plantea exigencias similares para las obras o proyectos de envergadura.
203. La FTQ-Construcción declara que la nueva ley presenta restricciones en relación con la representación sindical que van en contra del Convenio al impedir que un trabajador pueda ser representante sindical si ha cometido una de las infracciones previstas en el artículo 26 de la ley R-20 modificada. Ahora bien, la prohibición de ser representante sindical no sólo se prevé en relación con las infracciones y delitos graves, sino también en relación con infracciones leves como acusaciones de agresión sin agravante y de discriminación antisindical. La organización querellante denuncia la injerencia del Estado en la elección de sus representantes sindicales.
204. Según la organización querellante, el artículo 3.2 de la ley R-20 modificada prevé una representación sindical y de los empleadores reducida en el seno del Consejo de Administración de la Comisión de la Construcción de Quebec con respecto a la situación anterior a la modificación legislativa, y señala que los representantes sindicales no pueden formar parte del mismo sin haber recibido una autorización gubernamental en ese sentido.
205. La organización querellante denuncia el artículo 24 de la ley por conferir a la Comisión de Relaciones Laborales, encargada de la aplicación de la ley R-20, el poder de modificar la afiliación de un trabajador que se queje de un comportamiento arbitrario, discriminatorio o

de actuaciones de mala fe por parte de la asociación. La FTQ-Construcción considera que la ley puede prever prohibiciones y sanciones, pero no puede injerirse en la libertad de elección sindical, especialmente porque la disposición legislativa no exige el consentimiento del trabajador.

- 206.** La FTQ-Construcción expresa su descontento por el artículo 119.0.1 de la ley modificada en virtud del cual se prohíbe a las asociaciones proporcionar directa o indirectamente servicios de suministro de mano de obra a los empleadores de la industria de la construcción, como lo hacían en el pasado. La prohibición no respeta la obligación de representación de las asociaciones de asalariados y obstaculiza los derechos de estas últimas de representar a los trabajadores y proporcionarles servicios de carácter sindical.

B. Respuesta del Gobierno

- 207.** En su comunicación de fecha 13 de septiembre de 2012, el Gobierno transmite una comunicación del gobierno de la provincia de Quebec en la que indica que la ley R-20 regula las relaciones laborales en la industria de la construcción de Quebec y crea la Comisión de la Construcción de Quebec que se encarga de administrar la ley. El Gobierno precisa que la ley núm. 33 es el resultado de una consulta celebrada con distintas partes interesadas sobre el funcionamiento de la industria de la construcción bajo la dirección de un grupo de expertos independientes nombrado por la Ministra del Trabajo. Dicho comité recibió unas 60 memorias y recogió testimonios de representantes de asociaciones sindicales, de empleadores y patrocinadores, de empresarios de la construcción así como de asociaciones de empresarios del sector. Las consultas se celebraron en junio y julio de 2011. El comité también tuvo en cuenta en su análisis una veintena de documentos transmitidos por organizaciones o individuos vinculados a la industria de la construcción.
- 208.** El Gobierno añade que una vez concluidas las consultas el comité le recomendó legislar en el ámbito objeto de estudio, pero conservando los principios rectores que caracterizan a la industria de la construcción de Quebec, a saber, el carácter paritario, la sindicación obligatoria, el pluralismo sindical, el marco jurídico del proceso de negociación y la función de la Comisión de la Construcción de Quebec en la gobernanza de la industria y en la aplicación de los convenios colectivos. El comité aconsejó también introducir ciertos cambios que estimaba esenciales para poner fin a las prácticas de intimidación y discriminación en la industria de la construcción. El Gobierno señala que el proyecto de ley núm. 33, basado en el informe del comité, fue examinado posteriormente por la Comisión Parlamentaria de la Asamblea Nacional de Quebec en la que pueden participar todas las partes interesadas presentando o depositando una memoria.
- 209.** El Gobierno señala que, pese a las reivindicaciones de la organización querellante en relación con la exclusión de la aplicación de la ley R-20 a los caminos forestales, la ley se les aplicará hasta que sean objeto de una reglamentación particular, en las condiciones que dicha reglamentación prevea. El Gobierno afirma que hasta la fecha no se ha adoptado ninguna reglamentación de este tipo. Además, en el proceso de adopción de una reglamentación, todas las personas interesadas pueden formular comentarios. Por otra parte, en el caso de que los caminos forestales dejaran de estar sujetos a la ley R-20, seguirían sujetos al régimen general previsto por el Código del Trabajo.
- 210.** El Gobierno sostiene además que las modificaciones introducidas por la ley núm. 33 no fragilizan el régimen de negociación colectiva, sino que dan a todas las asociaciones sindicales el derecho de participar en las negociaciones colectivas. Recuerda también que la ley conserva la obligación de representar a una mayoría absoluta (el 50 por ciento más uno) de trabajadores para firmar un convenio colectivo, y que dicha mayoría de trabajadores debe proceder de una mayoría de sindicatos. El Gobierno añade que estas

disposiciones refuerzan el pluralismo sindical en el seno de la industria de la construcción y aseguran la participación efectiva de las organizaciones de menor tamaño.

211. El Gobierno indica que la administración de los fondos para la formación y el perfeccionamiento de la mano de obra se confiaba ya a la Comisión de la Construcción de Quebec aun cuando, en realidad, anteriormente eran gestionados por comités independientes del organismo compuestos por miembros procedentes de círculos sindicales y de los empleadores.
212. El Gobierno precisa que en lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga la necesidad de votación para declarar una huelga a nivel provincial ya existía antes de las modificaciones. La novedad es que dicha votación debe ser aprobada por el 50 por ciento más uno de los trabajadores procedentes de una mayoría de sindicatos, lo que propicia una mayor democracia sindical.
213. El Gobierno hace hincapié en las limitaciones relativas a la representación sindical y sostiene que las prohibiciones respecto de la designación como delegado sindical de un trabajador que haya cometido determinados actos delictivos como agresiones leves o discriminación tienen por objetivo garantizar la probidad e integridad de los representantes sindicales.
214. El Gobierno afirma además que, en lo que respecta a las designaciones de personas procedentes de asociaciones sindicales o de empresarios en el Consejo de Administración de la Comisión de la Construcción de Quebec, siempre las ha realizado el Gobierno previa consulta con los organismos interesados. El Gobierno sostiene que el organismo sigue siendo paritario: cuatro miembros independientes (que no proceden ni de los empleadores ni de los sindicatos) integran el Consejo de Administración. Esta situación no es nueva y sólo se ha modificado el criterio de selección de los miembros del Consejo de Administración de dicho organismo. Los miembros procedentes de los sindicatos y de los empleadores siguen siendo mayoritarios y en igual número.
215. El Gobierno menciona que un trabajador puede legalmente decidir su afiliación sindical y que el cambio de sindicato a raíz de una queja del trabajador no se puede hacer de manera arbitraria o discriminatoria con el pretexto de que la asociación sindical haya actuado de mala fe. El trabajador debe demostrarlo ante la Comisión de Relaciones Laborales, la cual puede dar su autorización si estima que ha habido una falta por parte del sindicato. A continuación, es el trabajador quien decide su nueva afiliación y no la Comisión.
216. El Gobierno sostiene que el sistema de suministro de la mano de obra por las asociaciones sindicales sigue existiendo, pero que en adelante los trabajadores deben proponerse a través de un sistema centralizado que permita a los sindicatos conocer las necesidades de mano de obra y responder a las mismas. Esto permite proponer a los trabajadores que cumplan los requisitos de empleo, independientemente de la asociación sindical a la que pertenezcan.

C. Conclusiones del Comité

217. *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega que al promulgar la ley núm. 33 el gobierno de Quebec modificó el régimen de las relaciones de trabajo de la industria de la construcción, que se rige por la ley sobre las relaciones de trabajo, la formación profesional y la gestión de la mano de obra en la industria de la construcción, con lo que se ha modificado y obstaculizado el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores. En este sentido, el Comité toma nota de que el Gobierno sostiene que se celebró una consulta con las distintas partes interesadas de la industria considerada, inclusive con representantes de asociaciones sindicales y de empleadores,*

bajo la dirección de un comité de expertos independientes, antes de la adopción de un proyecto de ley, y que el informe de dicho comité fue objeto de un examen por una Comisión Parlamentaria de la Asamblea Nacional de Quebec en la que todas las partes interesadas podían participar presentando o depositando una declaración.

- 218.** El Comité observa que la organización querellante afirma que el Gobierno decidió unilateralmente transferir a la Comisión de la Construcción de Quebec la gestión de un fondo destinado al perfeccionamiento de la mano de obra, que se había creado en negociaciones precedentes de común acuerdo con los empleadores y que era gestionado por los sindicatos y los empleadores. En este sentido, el Comité toma nota de que el Gobierno responde que en virtud de la ley R-20 la administración de dichos fondos se confía a la comisión mencionada y que sólo en la práctica se había confiado la gestión a comités independientes de la comisión, cuyos miembros procedían tanto de círculos sindicales como de los empleadores. El Comité también toma nota de que el régimen de formación se regula en el seno de la Comisión de la Construcción de Quebec, en particular por conducto del Consejo de Administración y del Comité de Formación Profesional en la industria de la construcción que es paritario y está integrado por 13 miembros, cinco de ellos de los empleadores y cinco de los sindicatos. El Comité toma nota de que la organización querellante está allí representada.
- 219.** El Comité observa que, según los alegatos que se le han sometido, las modificaciones de la ley entrañan la exclusión de los caminos forestales de su aplicación. A este respecto, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno que afirma que la ley se les sigue aplicando mientras no sean objeto de una reglamentación particular, a cuya elaboración podrán participar todas las partes interesadas formulando comentarios. El Comité toma nota igualmente de la precisión del Gobierno de que todavía no se ha adoptado ningún reglamento de ese tipo y de que, incluso cuando dichos caminos dejasen de estar sujetos al régimen particular previsto en la ley R-20, seguirían estando sujetos al Código del Trabajo por el que se rige el régimen general de las relaciones de trabajo. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.
- 220.** El Comité toma nota de que la organización querellante alega que las modificaciones de la ley imponen una participación de tres de cinco asociaciones de asalariados, con un porcentaje de representatividad superior al 50 por ciento de trabajadores para iniciar y concluir un proceso de negociación colectiva, cuando las dos principales asociaciones representan actualmente al 75 por ciento de los trabajadores de la industria. El Comité observa que el Gobierno responde a esta afirmación insistiendo en que el régimen de negociación colectiva en el sector de la construcción no resulta perjudicado por la ley núm. 33 y mantiene la exigencia de una mayoría absoluta de trabajadores representados por la mayoría de sindicatos para firmar un convenio colectivo sectorial. El Gobierno añade que las nuevas disposiciones refuerzan el pluralismo sindical en el seno de la industria y aseguran la participación efectiva de las organizaciones de menor tamaño. El Comité observa que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 44, «para ser considerado como convenio colectivo aplicable en un sector, debe concertarse un acuerdo en relación con las condiciones de trabajo [...] con por lo menos tres asociaciones representativas por una mayoría de más del cincuenta por ciento [...]». El Comité recuerda que son compatibles con los principios de la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como con aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa. En este caso, sin embargo, el Comité considera que, habida cuenta de la representación sindical, descrita por la organización querellante, el doble umbral previsto por la legislación, es decir, la mayoría del 50 por ciento más uno y la obligación de que haya una tercera organización cuando dos sindicatos habrían bastado para obtener la mayoría de trabajadores, podría obstaculizar la concertación del convenio colectivo en el sector. El Comité pide al Gobierno que, en consulta con todos los

interlocutores sociales interesados, considere la modificación del artículo 44 de la ley R-20 a fin de garantizar que, teniendo en cuenta la representatividad global de los sindicatos, no se obstaculice la concertación del convenio colectivo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

221. El Comité observa que, en sus alegatos, la organización querellante sostiene que las enmiendas a la ley R-20 introducidas por el Gobierno impiden el ejercicio efectivo del derecho de huelga al disponer que para que una huelga sea considerada legal debe ser votada a nivel sectorial por más del 50 por ciento de tres de cinco asociaciones de trabajadores, cuando las dos asociaciones principales agrupan por sí solas el 75 por ciento de los trabajadores de la construcción. El Comité toma nota de que el Gobierno precisa que siempre se ha exigido una votación a nivel provincial para declarar una huelga, y que el motivo de establecer esta nueva exigencia de que participen tres asociaciones reside en la necesidad de promover una mayor democracia sindical. El Comité observa que, en virtud del artículo 45.4 modificado, «se permite la huelga a condición de que sea declarada por la totalidad de los trabajadores del sector y que haya sido autorizada, mediante votación secreta, por una mayoría de más del 50 por ciento de los miembros con derecho a voto de por lo menos tres asociaciones representativas». El Comité pide al Gobierno que en consulta con todos los interlocutores sociales interesados considere la modificación de esta disposición a fin de garantizar que el recurso a la huelga también sea posible a nivel de la empresa. Además, teniendo en cuenta que en el contexto actual, en virtud de la disposición legislativa modificada, se puede impedir que las dos organizaciones de trabajadores que representan al 75 por ciento de los trabajadores se declaren en huelga, el Comité pide al Gobierno y a los sindicatos interesados que busquen una solución mutuamente aceptable a fin de garantizar que no se obstaculice el derecho de huelga de los trabajadores. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

222. El Comité observa que la organización querellante alega que la nueva composición del Consejo de Administración de la Comisión de la Construcción de Quebec prevé una representación reducida de los sindicatos y de los empleadores y que los representantes sindicales no pueden formar parte de este órgano si no han obtenido la autorización del Gobierno. A este respecto, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno que afirma haberse siempre encargado de las designaciones en el seno del Consejo de Administración previa consulta con el organismo interesado. El Comité observa en efecto que, con arreglo al artículo 3.2 modificado, con excepción del presidente, los 15 miembros del Consejo son designados de la manera siguiente:

[...]

- 1) uno, previa consulta con la asociación de empleadores;
- 2) cuatro, previa consulta con la asociación de empresarios;
- 3) cinco, previa consulta con las asociaciones representativas (de los trabajadores);
- 4) cuatro miembros independientes, teniendo en cuenta las competencias y experiencia sancionadas por el Consejo de Administración.

[...]

223. El Comité observa también que, según la organización querellante, las enmiendas introducidas en la ley R-20 impiden a las asociaciones de trabajadores proporcionar directa o indirectamente servicios de suministro de la mano de obra a los empleadores de la industria de la construcción, servicios que proporcionaba anteriormente. En este sentido, el Comité observa que el Gobierno responde que las asociaciones de trabajadores pueden todavía proponer a trabajadores, pero deben hacerlo a través de un sistema centralizado que permita a todos los sindicatos conocer las necesidades de mano de obra y responder a las mismas. El Comité considera que este tipo de sistema que permite la

participación de todos los sindicatos del sector no tiene por efecto limitar las posibilidades de acción y de representación de las organizaciones sindicales.

224. El Comité toma nota de que la organización querellante alega una violación del derecho de los trabajadores a elegir libremente su sindicato en el sentido de que las modificaciones introducidas en la ley R-20 permiten a la Comisión de Relaciones Laborales ordenar el cambio de afiliación sindical de un trabajador que presente una queja contra su asociación en determinadas condiciones. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno se asegura de que el cambio de afiliación sindical de un trabajador sólo pueda tener lugar si éste demuestra que ha sido objeto de actuaciones de mala fe, arbitrarias o discriminatorias por parte de la asociación. Posteriormente, el trabajador decide su nueva afiliación y no la comisión. El Comité observa que el texto de las disposiciones legislativas de que se trata parece confirmar la respuesta del Gobierno:

Ley R-20

Artículo 27 [...]

El artículo 47.2 [del Código del Trabajo] se aplica no obstante a una asociación de este tipo, con las adaptaciones necesarias. Si el trabajador considera que la asociación que le representa ha infringido este artículo, puede presentar una queja, en un plazo de seis meses, a la Comisión de Relaciones Laborales y pedirle que ejerza las facultades previstas en el artículo 47.5 del Código. Además de las facultades que le atribuye este Código, la Comisión de Relaciones Laborales puede permitir al trabajador elegir, en un plazo de 30 días a partir de su decisión, una nueva asociación representativa de conformidad con el procedimiento previsto por el reglamento adoptado en virtud del artículo 35.2 de la presente ley.

Código del Trabajo

Artículo 47.2

Una asociación acreditada no debe actuar de mala fe o de manera arbitraria o discriminatoria ni mostrar negligencia grave hacia los trabajadores que integran una unidad de negociación a la que representa, independientemente que sean miembros o no.

225. El Comité observa que, según la organización querellante, las enmiendas introducidas en la ley R 20 violan las normas internacionales del trabajo al impedir que un miembro de una asociación sindical que haya cometido ciertas infracciones sea designado para un puesto de delegado sindical. En este sentido, el Comité toma nota de que el Gobierno afirma que las prohibiciones relativas a la designación como delegado sindical de un trabajador que ha cometido ciertas infracciones penales tienen por objeto garantizar la probidad y la integridad de los representantes sindicales. El Comité toma nota de las condenas enumeradas en el artículo 26 de la ley R-20:

1. *Toda persona declarada culpable en el Canadá o en otro país de agresión, daños, violencia con lesiones corporales, robo, intimidación, intimidación de personas vinculadas al sistema judicial, violación de la libertad sindical o de asociación, acoso, amenaza, amenaza y represalias, redacción no autorizada de documento, comisiones secretas, tráfico de sustancias en virtud de la ley que regula ciertas drogas y otras sustancias (L.C. 1996, c. 19), importación, exportación o producción en virtud de dicha ley, conspiración para cometer uno de esos actos, actos penales previstos en los artículos 467.11 a 467.13 del Código Penal (L.R.C. 1985, c. C-46) o, si están vinculados a las actividades que la persona ejerce en la industria de la construcción, infracción de una ley fiscal o delito distinto de los actos enumerados en el párrafo 2 no puede ocupar un cargo de dirección o de representación en o para una asociación prevista en uno de los incisos a) a c.2) del primer párrafo del artículo 1 o una asociación de trabajadores afiliada a una asociación representativa, ni ser elegido o designado como delegado de obra, ni ser miembro del Consejo de Administración de la Comisión o de un comité constituido en aplicación de la presente ley.*

Excepto que la persona declarada culpable obtenga perdón en virtud de la ley de antecedentes penales (L.R.C. 1985, c. C-47), la inhabilitación mencionada subsiste

cinco años después de la condena de prisión dictada en la sentencia; si la pena se limita a una multa o si se ha suspendido la sentencia, la inhabilitación perdura cinco años contados a partir de la fecha de la condena.

2. Toda persona declarada culpable en el Canadá o en otro país de asesinato, tentativa de asesinato, homicidio involuntario, robo con agravantes, extorsión, incendio intencionado, robo con violencia, fraude, secuestro, agresiones graves, o conspiración para cometer uno de esos actos no puede ocupar un cargo de dirección ni de representación en o para una asociación contemplada en uno de los incisos a) a c.2) del primer párrafo del artículo 1 o una asociación de trabajadores afiliada a una asociación representativa ni ser elegido o designado delegado de obra, ni ser miembro del Consejo de Administración de la Comisión o de un Comité constituido en aplicación de la presente ley.

El Comité recuerda que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 388]. Al tiempo que observa que algunos de los delitos que dan lugar a condenas tienen carácter muy grave y que pueden poner en entredicho la capacidad de una persona para dirigir o gestionar una organización, el Comité toma nota de que la condena por la comisión de otros delitos que pueden impedir el acceso a funcionarios sindicales, por un período de cinco años, no parece afectar las aptitudes o la integridad de una persona que está llamada a cumplir funciones sindicales. El Comité pide por lo tanto al Gobierno que, en consulta con todos los interlocutores sociales, revise esta disposición con miras a asegurar que las condenas por delitos cuya naturaleza no sea susceptible de poner en entredicho la integridad de la persona y de perjudicar el ejercicio de las funciones sindicales no constituyan motivos de prohibición del ejercicio de un mandato sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 422]. Pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

Recomendaciones del Comité

226. 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, en consulta con todos los interlocutores sociales interesados, considere la modificación del artículo 44 de la ley R-20 a fin de garantizar que no se obstaculice la suscripción del convenio colectivo, teniendo en cuenta la representatividad global de los sindicatos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.**
- b) **el Comité pide al Gobierno que, en consulta con todos los interlocutores sociales interesados, considere la modificación del artículo 45.4 de la ley R-20 a fin de garantizar que el recurso a la huelga sea también posible a nivel de la empresa. Además, teniendo en cuenta que, en el contexto actual, en virtud de la disposición legislativa modificada, se puede impedir a las dos organizaciones de trabajadores que representan al 75 por ciento de los trabajadores que convoquen una huelga, el Comité pide al Gobierno y a los sindicatos interesados que busquen una solución consensuada a fin de garantizar que no se obstaculice el derecho de huelga de los trabajadores. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y**
- c) **el Comité pide al Gobierno que, en consulta con todos los interlocutores sociales interesados, examine el artículo 26 de la ley R-20 con miras a asegurar que las condenas por delitos cuya naturaleza no sea susceptible de**

poner en entredicho la integridad de la persona y de perjudicar el ejercicio de las funciones sindicales no constituyan motivos de prohibición del ejercicio de un mandato sindical. Pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

CASO NÚM. 2983

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

**Queja contra el Gobierno de Canadá
presentada por
la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores
Aeroespaciales (IAM) y apoyada por
el Congreso del Trabajo de Canadá (CLC)**

Alegatos: la organización querellante alega que la Ley de protección del servicio aéreo viola los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores del transporte aéreo al ampliar obligatoriamente la duración de un convenio colectivo, prohibir las huelgas, ordenar arbitrajes obligatorios sobre propuestas finales, establecer que el arbitraje se base en criterios legislativos predeterminados, obligar a los sindicatos a pagar los costos del arbitraje obligatorio, e imponer sanciones punitivas a la IAM (y a la Asociación de Pilotos de Air Canada) y sus representantes por incumplimiento de dicha ley

227. La queja figura en una comunicación de fecha 27 de agosto de 2012 de la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM). En una comunicación de fecha 9 de agosto de 2012, el Congreso del Trabajo de Canadá (CLC) se sumó a la queja.

228. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 8 de mayo de 2013.

229. El Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

230. En su comunicación de fecha 27 de agosto de 2012, la IAM, afiliada del CLC, explica que representa a más de 40 000 trabajadores canadienses, de los que más de 8 000 son empleados de Air Canada. La IAM alega que la Ley de Protección del Servicio Aéreo (proyecto de ley C-33 llamado «Ley para la continuación y reanudación de operaciones aéreas») viola los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores del transporte aéreo. La IAM subraya que, habida cuenta de su condición de

Estado Miembro de la OIT, el Canadá tiene la obligación de respetar la Constitución de la OIT, que reconoce el principio de la libertad sindical. Aunque el Canadá aún no ha ratificado el Convenio núm. 98, tiene la obligación de respetar los principios de los derechos fundamentales que consagra dicho instrumento. El Canadá ha ratificado el Convenio núm. 87 que, a juicio del IAM, protege el derecho a la huelga. La IAM se refiere a los artículos 3 y 10 del Convenio y considera que la prohibición de celebrar huelgas limita a los sindicatos en el fomento y defensa de los intereses de sus miembros, así como en el ejercicio de su derecho a organizar sus actividades.

231. La IAM explica que la Ley de Protección del Servicio Aéreo fue aprobada por el Parlamento el 12 de marzo de 2012, pasando después por la Cámara de los Comunes y el Senado para su promulgación el 15 de marzo de 2012. La organización querellante alega que la ley infringe los principios del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva de dos grupos específicos de empleados de Air Canada, los empleados de mantenimiento técnico y apoyo operativo, representados por la AIM, y los pilotos, representados por la Asociación de Pilotos de Air Canada (ACPA). Alega asimismo que la ley deniega explícitamente los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva al ampliar obligatoriamente la duración de los convenios colectivos, prohibir las huelgas legítimas, ordenar arbitrajes obligatorios sobre propuestas finales, establecer que el arbitraje se base en criterios legislativos predeterminados, obligar a los sindicatos a pagar los costos del arbitraje obligatorio, e imponer sanciones punitivas a la IAM (y a la ACPA) y sus representantes por incumplimiento de la ley.

232. El sindicato alega, en particular, que la ley obliga de manera unilateral a los trabajadores a continuar «o reanudar sin demora,... las tareas que les corresponden» (artículo 6, *b*) de la ley). Obliga asimismo al sindicato a informar a los empleados de que deben reanudar su trabajo. El artículo 8 de la ley estipula lo siguiente:

8. El sindicato y todo dirigente y delegado del sindicato deben:

- a) sin demora, al entrar en vigor la presente ley, informar a los empleados de que, por razón de su entrada en vigor, las operaciones de servicio aéreo deben continuarse o reanudarse, sea cual sea el caso, y que los empleados, deben, cuando así se requiera, continuar o reanudar sin demora, según el caso, las tareas que correspondan a su puesto de trabajo.
- b) tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los empleados cumplen con lo estipulado en el párrafo 6, *b*), y
- c) abstenerse de adoptar conductas que puedan alentar a los empleados a incumplir con lo establecido en el párrafo 6, *b*).

233. Además, el artículo 9 de la ley prolonga la duración del convenio colectivo en vigor en contra de los deseos de una de las partes.

9, 1) La duración del convenio colectivo se amplía para incluir el período que se inicia el 1.º de abril de 2011 y finaliza el día en que entra en vigor el nuevo convenio colectivo suscrito entre el empleador y el sindicato.

2) Independiente de lo estipulado en el convenio colectivo o la parte primera del Código del Trabajo del Canadá, el convenio colectivo, en su versión ampliada por el inciso 1, entra en vigor y es vinculante para las partes para el período para que el que amplía. Dicha parte se aplica de conformidad con el convenio colectivo en su versión ampliada, por lo que rige la nueva fecha ampliada como fecha de vencimiento del convenio colectivo.

La ley también prohíbe el derecho a la huelga.

10. Hasta el día en que el convenio colectivo, en su versión ampliada por el inciso 9, 1) expire, queda prohibido ...

- b) que el sindicato o todo dirigente o delegado sindical declare o autorice una huelga contra el empleador, y
- c) que un empleado participe en una huelga contra el empleador.

234. La IAM subraya que los trabajadores del transporte aéreo sujetos a la ley no pertenecen a ninguna categoría de trabajadores cuyo derecho a la huelga pueda limitarse: no son funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado, son trabajadores del sector privado, y no prestan servicios que se incluyan en la definición de servicios esenciales. Respecto de la Recopilación del Comité, la IAM indica que la interrupción del trabajo por parte de dichos trabajadores no pondría «en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población» y que los servicios prestados por los trabajadores del transporte y los pilotos de avión no están incluidos en la definición de servicios esenciales. La IAM señala asimismo que los servicios ferroviarios, que se asemejan a los servicios aéreos, también están excluidos específicamente de la definición de servicios esenciales. Además, según la organización querellante, una huelga organizada por los trabajadores en cuestión no provocaría o agravaría una emergencia nacional. Considera asimismo que, a pesar de que el Gobierno sugiera lo contrario, una huelga organizada por los trabajadores no provocaría una perturbación económica tal que supusiese una «emergencia nacional». Air Canada opera en el competitivo sector de las líneas aéreas, en el que si sus empleados ejercen su derecho fundamental a la huelga, muchas otras compañías aéreas pueden atender las necesidades de los pasajeros. La IAM se enfrentó y cerró la empresa por última vez durante 17 días en 1987, sin que ello tuviese repercusiones drásticas para la economía. Esto ocurrió cuando la empresa era más importante y su participación en el mercado del transporte aéreo en el Canadá era mayor que en la actualidad.

235. La IAM alega asimismo que, al prever el arbitraje obligatorio, independientemente de si lo desean o no las partes, la ley contraviene los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. La organización querellante se refiere, en particular, al artículo 11 de la ley, que prevé el arbitraje obligatorio, por el cual cada parte debe presentar una propuesta final en relación con las cuestiones sobre las que no hay acuerdo, y que exige que el árbitro seleccione una de las propuestas para resolver las cuestiones pendientes. Según la organización querellante, el artículo 11 impide que las partes elijan al árbitro, poder que otorga al Ministro del Trabajo. Además, según la IAM, el inciso 14,2) de la ley limita considerablemente la capacidad de actuación del árbitro, ya que establece unos criterios predeterminados que debe tomar en consideración en la selección de una de las propuestas, que pasará a ser el acuerdo de negociación colectiva impuesto de forma unilateral. Seguidamente, las partes tienen la obligación de pagar los costos del arbitraje obligatorio. La IAM señala que si bien la Recopilación del Comité se refiere a casos en los que las partes se hacen cargo de los costos, se trata de casos de arbitraje «voluntario», distintos de los que contempla la ley en cuestión, que establece un arbitraje obligatorio y otorga al Gobierno la autoridad para nombrar al árbitro. A juicio de la IAM, los siguientes extractos de la ley plantean inquietudes respecto de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva:

11. El Ministro debe nombrar un árbitro para seleccionar una propuesta final. Dicho árbitro deberá ser una persona que el Ministro considere apropiada para desempeñar dicha función.

14, 1) A tenor de lo dispuesto en el artículo 16, en un plazo de 90 días a partir del día de su nombramiento, o un plazo mayor si así lo especifica el Ministro, el árbitro deberá:

- a) determinar las cuestiones en las que estaban de acuerdo el empleador y el sindicato en la fecha especificada a los efectos establecidos en el párrafo 13, 1), a).
- b) determinar las cuestiones que siguen pendientes de resolución en la fecha especificada;

- c) seleccionar, con objeto de resolver las cuestiones en conflicto pendientes, ya sea la propuesta final presentada por el empleador o la propuesta final presentada por el sindicato, y
- d) tomar una decisión respecto de la resolución de las cuestiones a las que se ha hecho referencia en el inciso y remitir una copia de la decisión al Ministro, al empleador y al sindicato.

2) Al seleccionar una propuesta final, el árbitro deberá tomar en consideración el acuerdo provisional suscrito entre el empleador y el sindicato el 10 de febrero de 2012, así como el informe de la comisaria de conciliación de fecha 22 de febrero de 2012, que fue entregado a las partes, y que debe obedecer a la necesidad de establecer unas condiciones de trabajo compatibles con las de otras líneas aéreas y que proporcionen el grado necesario de flexibilidad para garantizar:

- a) la viabilidad y competitividad económica a corto y largo plazo del empleador, y
- b) la sostenibilidad del plan de pensiones del empleador, tomando en consideración toda presión a corto plazo ejercida sobre el empleador en relación con la financiación.

3) si el empleador o el sindicato no consigue presentar al árbitro una propuesta final de conformidad con el párrafo 13, 1) c), el árbitro deberá seleccionar la propuesta final proporcionada por la otra parte.

4) La decisión del árbitro deberá formularse como un nuevo convenio colectivo entre el empleador y el sindicato y, en la medida de lo posible, deberá incorporar el lenguaje contractual al que se hace referencia en el párrafo 13, 1), a) y que figure en la propuesta final seleccionada por el árbitro.

15. No se dará orden alguna, no se iniciará proceso alguno y no se presentará procedimiento alguno ante los tribunales

- a) para cuestionar el nombramiento del árbitro, o
- b) para examinar, prohibir o limitar todo procedimiento o decisión del árbitro.

17, 1) Independientemente de lo estipulado en la parte primera del Código del Trabajo del Canadá, la decisión del árbitro tiene valor de convenio colectivo nuevo entre el empleador y el sindicato que entrará en vigor y será vinculante para las partes a partir del día en que se emita. La parte primera se aplica en relación con el nuevo convenio colectivo del mismo modo que si éste se hubiese adoptado de conformidad con la misma.

2) El nuevo convenio colectivo puede prever que cualquiera de sus disposiciones entre en vigor y sea vinculante en un día anterior o posterior al día en que el nuevo convenio colectivo entre en vigor y sea vinculante para las partes.

3) Nada de lo estipulado en la parte primera deberá interpretarse en el sentido de que limite o restrinja los derechos de las partes a acordar la enmienda de cualquier disposición del nuevo convenio colectivo, a excepción de la disposición relacionada con su vigencia, y dar efecto a la enmienda en cuestión.

33. Todos los costos en los que incurra Su Majestad la Reina por derecho del Canadá en relación con el nombramiento de un árbitro y con los resultados de la actuación de un árbitro de conformidad con la presente ley son sumas adeudadas por Su Majestad la Reina por derecho del Canadá y deberán recuperarse como tales, en cualquier tribunal de la jurisdicción competente, a partes iguales, en el caso de un nombramiento de conformidad con la parte primera, de la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales y del empleador, y en el caso de un nombramiento de conformidad con la parte segunda, de la Asociación de Pilotos de Air Canada y del empleador.

La organización querellante señala que la decisión arbitral (adjunta a la queja) adoptó la propuesta del empleador. Al comentar el fallo en un comunicado de prensa, la IAM declaró que el modo en que estaba formulada la ley dejaba al árbitro poco o ningún margen para llegar a otra decisión.

236. Por último, la organización querellante considera que las sanciones por infringir la ley discriminan a los representantes sindicales y violan de por sí los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. A este respecto, la organización querellante explica que además de las elevadas multas, se imponen multas aún más elevadas a toda persona que actúe en nombre de la IAM o de la ACPA. El artículo 34 dispone que:

34, 1) Toda persona que infrinja cualquier disposición de la presente ley será considerada culpable de un delito sancionable sin la intervención de un jurado y deberá pagar, durante cada día o partes del día en que se mantenga dicha conducta, una multa de

- a) hasta 50 000 dólares canadienses si la persona actuaba en nombre de un directivo o representante del empleador, la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales o la Asociación de Pilotos de Air Canada cuando se cometió el delito, o
- b) hasta 1 000 dólares canadienses en cualquier otro caso.

2) Si el empleador, la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales o la Asociación de Pilotos de Air Canada contraviene cualquier disposición de la presente ley, será considerada culpable de un delito sancionable sin la intervención de un jurado y deberá pagar, durante cada día o partes del día en que se mantenga dicha conducta, una multa de hasta 100 000 dólares canadienses.

36. Si una persona es condenada por un delito en virtud del artículo 34 y la multa impuesta no se paga en el plazo exigido, el fiscal podrá, mediante la notificación del fallo, presentar como sentencia el importe de la multa y los costos, si los hubiere, en un tribunal superior de la provincia en que se celebró el juicio, y la sentencia será aplicable contra la persona como si se tratase de una sentencia pronunciada en contra de la persona en dicho tribunal en un proceso civil.

La IMA considera que sancionar a trabajadores por participar en huelgas que son legítimas viola los derechos fundamentales y le preocupa que la ley se refiera específicamente a la IAM, al sindicato de pilotos y a los representantes sindicales y los someta a multas mucho más elevadas.

B. Respuesta del Gobierno

237. En su comunicación de fecha 8 de mayo de 2013, el Gobierno aporta información contextual sobre el régimen legal de negociación colectiva en el Canadá, presenta un perfil de Air Canada y del lugar que ocupa en la industria del servicio aéreo en el país y una visión general de la historia reciente de la negociación colectiva en la compañía, incluidos los conflictos laborales de 2011-2012. Describe también el contexto económico de la disputa y analiza las repercusiones de una interrupción del trabajo y la necesidad de adoptar la Ley de protección del servicio aéreo como medida excepcional para proteger la economía y proteger a la población.

El régimen legislativo de la negociación colectiva en el Canadá

238. En el Canadá, la Constitución reparte la responsabilidad de las cuestiones laborales entre los gobiernos federal, provincial y territorial. La mayor parte de la fuerza de trabajo canadiense, que en la actualidad cuenta con unos 19 millones de trabajadores, está sujeta a lo dispuesto en los diferentes estatutos laborales provinciales, que rigen actividades intraprovinciales como la manufactura, el comercio y el empleo municipal y provincial. Aunque sólo el 6 por ciento de la fuerza de trabajo está sometido a la jurisdicción federal, el carácter fundamental del sector de las infraestructuras y otras industrias de competencia federal hace que revistan gran importancia para la economía canadiense. Las industrias sujetas a la legislación federal sobre relaciones laborales en el sector privado abarcan el transporte internacional e interprovincial por tierra y mar, incluidas las operaciones por

tren, barco, camión y autobús; los aeropuertos y las líneas aéreas; las comunicaciones y la radiodifusión, incluidas las telecomunicaciones y la difusión por radio y televisión; los bancos federales; las operaciones portuarias y de entibación, y las empresas e industrias federales de la Corona declaradas de interés general para el Canadá por el Parlamento, como la manipulación de grano y las minas de uranio. La parte primera del Código del Trabajo contiene la ley que se refiere a los empleados en esas industrias. En la actualidad, alrededor de 800 000 empleados están sujetos a lo dispuesto en la parte primera del Código. El Ministro de Trabajo es el responsable ante el Parlamento de la aplicación del Código del Trabajo del Canadá.

239. El Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) del Programa Laboral de Recursos Humanos y Desarrollo de Capacidades del Canadá (HRSDC) se encarga de administrar las disposiciones del Código relativas a la solución de conflictos. Los procedimientos incluyen todas las funciones legales de conciliación y mediación. Un conciliador es un funcionario público cuya función consiste en fomentar relaciones armoniosas entre los sindicatos y los empleadores mediante una labor de asistencia en la negociación y renovación de los convenios colectivos, así como en la gestión de las relaciones a que ha dado lugar la aplicación de los convenios. Además, el FMCS se encarga de poner en práctica programas extraoficiales de mediación preventiva y de mediación en las quejas. La Junta de Relaciones Laborales del Canadá se encarga de los aspectos cuasi judiciales de la aplicación de las disposiciones del Código.

240. La parte primera del Código del Trabajo del Canadá establece el marco general de la negociación colectiva en el sector privado sujeto a legislación federal:

- 1) Los derechos exclusivos de negociación se otorgan a los agentes de negociación que representan a los empleados de una unidad determinada de negociación, por lo general en función de un apoyo mayoritario. La Junta de Relaciones Laborales del Canadá determina la certificación de los agentes de negociación y las cuestiones relacionadas con el apoyo a los afiliados. La Junta decide también en cuestiones como la idoneidad y estructura de la unidad de negociación y puede determinar cuestiones de estatus o de exclusión de empleados. También está permitido el reconocimiento voluntario de los agentes de negociación y de las unidades a las que representan.
 - a) Personería gremial: La certificación es obligatoria. Un sindicato solicitante deberá gozar de personería gremial. La Junta suele exigir que una asociación de empleados solicitante demuestre que ha obtenido la condición de organización fundada con fines de negociación colectiva y que ha adoptado estatutos y reglamentos que regulan la elección de sus dirigentes. La asociación tampoco debe estar sometida a injerencias o coacciones por parte del empleador. Una vez reconocido por la Junta, un sindicato no tiene que restablecer su personería gremial en las solicitudes posteriores, aunque su reconocimiento puede ser revocado si existen pruebas de sometimiento al empleador.
 - b) Certificación: Una vez establecida su personería gremial, el sindicato solicitante debe demostrar que representa a la mayoría de los empleados de la unidad de negociación que la Junta considera suficiente para la negociación colectiva.
 - c) Revocación e incursiones: Durante períodos establecidos, la certificación podrá ser revocada, previa solicitud de una mayoría de empleados de la unidad de negociación, o un sindicato rival podrá reemplazar al agente de negociación si así lo solicita a la Junta y demuestra que representa a la mayoría de los empleados de la unidad.
 - d) Unidades de negociación: La Junta tiene la jurisdicción exclusiva para determinar la unidad idónea para la negociación colectiva. La naturaleza de la industria, la organización de la empresa y las competencias y grupos profesionales de los empleados son factores que se toman en consideración. Geográficamente, la unidad de negociación resultante podrá abarcar un solo emplazamiento del empleador, múltiples emplazamientos del empleador en un área municipal, provincial o regional, o los emplazamientos del empleador en todo el país.

2) los agentes de negociación y los empleadores están obligados a reunirse y entablar negociaciones de buena fe, y a realizar todos los esfuerzos posibles para suscribir un convenio colectivo. La Junta podrá emitir una decisión en caso de alegato de imposibilidad de negociar de buena fe.

3) Los convenios deben tener un período de vigencia de como mínimo un año.

4) No está permitido realizar huelgas ni cierres patronales durante el período de vigencia de un convenio; Cuando tenga lugar una huelga o un encierro durante el período de vigencia de un convenio, el sindicato o el empleador podrá solicitar a la Junta una orden que declare ilegal la interrupción del trabajo y exija la reanudación inmediata de la actividad normal.

5) Cualquiera de las partes podrá notificar la necesidad de entablar negociaciones para la renovación y revisión de un convenio colectivo vigente en el período de los cuatro meses anteriores a la fecha de vencimiento del convenio colectivo;

6) Si no logran adherirse al convenio colectivo o renovarlo, cualquiera de las partes podrá informar al Ministro mediante una notificación de disputa. El Ministro podrá proceder entonces a nombrar un conciliador, un comisario o una junta. El Ministro también podrá notificar por escrito a las partes su intención de no nombrar a ninguno de los mencionados.

7) El Ministro podrá nombrar en cualquier momento un mediador para ayudar a las partes a solucionar el conflicto. Dicho nombramiento no afecta el ejercicio del derecho de huelga y de cierre patronal.

8) Durante una huelga o cierre patronal el sindicato y los empleados de la unidad de negociación deberán seguir prestando sus servicios, desarrollando las actividades de las instalaciones y produciendo bienes en la medida necesaria para evitar un peligro inmediato y grave para la seguridad o la salud de las personas. El Código señala las disposiciones relacionadas con la negociación del acuerdo de mantenimiento de los servicios y la resolución de las cuestiones relacionadas con su contenido.

241. El Gobierno indica que, en 2011, en aquellos casos en que el Ministro de Trabajo recibió una notificación de disputa y que el FMCS prestó ayuda a las partes, cerca del 94 por ciento de los conflictos sujetos a la negociación colectiva se resolvieron sin interrupción del trabajo.

Perfil del transporte aéreo y de Air Canada

242. La masa terrestre del Canadá es la segunda mayor del mundo y cubre seis zonas horarias. El sector de las líneas aéreas lo definen las características singulares del mercado canadiense, como la existencia de múltiples centros de operaciones, las largas distancias entre poblaciones dispersas, los inviernos rigurosos que llevan a las personas a tomar sus vacaciones en el sur, la importancia de la red de transporte aérea en el norte, la naturaleza estacional de los viajes, el clima y la proximidad de uno de los mercados más importantes del mundo, los Estados Unidos. El Canadá tiene varias compañías aéreas internacionales, incluida Air Canada, así como compañías regionales más pequeñas y compañías de transporte aéreo de mercancías. El sector de las líneas aéreas del Canadá depende de sus 1 889 aeródromos, que incluyen 26 aeropuertos que pertenecen al Sistema Nacional de Aeropuertos (NAS); 570 aeropuertos helipuertos y aeródromos acuáticos certificados que atienden vuelos regulares y no regulares; y 1 297 aeródromos registrados y 22 aeródromos de otro tipo. Los 26 aeropuertos del Canadá que pertenecen al NAS controlan alrededor del 90 por ciento de todo el tráfico aéreo de pasajeros en vuelos regulares y del transporte aéreo de mercancías en el país, y revisten especial importancia para el comercio y el turismo canadienses, contribuyendo a la prosperidad nacional y a la competitividad internacional. El Canadá cuenta también con aeropuertos registrados y certificados más pequeños y helipuertos certificados, algunos con servicios a comunidades sin acceso por autopista, lugares en los que la aviación es el único medio de transporte que funciona todo el año.

243. El Gobierno informa de que en 2011, el tráfico de pasajeros en los aeropuertos canadienses aumentó un 2,5 por ciento respecto de 2010, situándose en 78,4 millones de pasajeros. Entre 2010 y 2011 el tráfico nacional, el tráfico transnacional entre el Canadá y los Estados Unidos y otros vuelos internacionales han aumentado un 2,4, un 1,6 y un 0,4 por ciento, respectivamente. El transporte aéreo de mercancías en 2011 aumentó un 9,2 por ciento respecto de 2010, situándose en 110 000 millones de dólares canadienses, y el volumen de mercancías transportadas hacia y desde los aeropuertos canadienses, de un total de 739 millones, disminuyó un 9,1 por ciento. La compañía y sus filiales regionales transportaron cerca de 34 millones de pasajeros y registraron un factor de carga de un 81,6 por ciento. Las principales compañías de transporte aéreo con servicios regulares y las de vuelos chárter registraron un factor de carga de alrededor de un 73 por ciento en 2011, frente al 74,1 por ciento de 2010.
244. Air Canada es, de lejos, el mayor operador nacional de vuelos regulares de pasajeros del mercado canadiense, del mercado entre el Canadá y los Estados Unidos y del mercado internacional desde y hacia el Canadá. En lo que respecta al volumen de pasajeros, Air Canada es la decimoquinta línea aérea más grande del mundo (cifras de 2010) y tiene una flota principal de 205 aviones, más los 157 aviones que opera Air Canada Express. En 2011, transportó a cerca de 34 millones de pasajeros y proporcionó servicio de pasajeros a 180 destinos directos en cinco continentes. Cada día, un promedio de más de 100 000 personas viajan con esta compañía o con una de sus filiales regionales. En 2011, la compañía, junto a otras líneas aéreas regionales que operan como Air Canada o con acuerdos comerciales suscritos con ella (con el nombre «Air Canada Express»), operaron una media de 1 506 vuelos regulares diarios a 60 destinos del Canadá, 57 destinos de los Estados Unidos y 63 destinos a los mercados de Europa, el Pacífico, Caribe/América Central y América del Sur. Los vuelos nacionales, los vuelos transfronterizos a los Estados Unidos y los vuelos internacionales desde el Canadá representaron aproximadamente el 67, 25 y 8 por ciento, respectivamente, de la media de 1 506 vuelos diarios desde el país. Además, la compañía proporciona servicios de vuelos chárter para pasajeros.
245. También cuenta con una división de mercancías, Air Canada Cargo, que proporciona servicios directos de transporte de mercancías a más de 150 destinos en el Canadá, transfronterizos a los Estados Unidos e internacionales, con representación comercial en más de 50 países. Es el proveedor de servicios de transporte de mercancías más importante del Canadá en cuanto a capacidad de transporte. Los servicios de Air Cargo se prestan en vuelos nacionales, vuelos transfronterizos hacia/desde los Estados Unidos y otros vuelos internacionales de las rutas entre el Canadá y los principales mercados en Europa, Asia, América del Sur y Australia.
246. Desde el punto de vista financiero, en 2011 la compañía registró una pérdida neta de 249 millones de dólares canadienses sobre unos beneficios de 11 600 millones. Su resultado antes de intereses, impuestos, depreciación, amortización y gastos de alquiler de flota (EBITDAR) fue de 1 200 millones de dólares canadienses y su beneficio de explotación de 179 millones. En cambio, Chorus Aviation, la sociedad matriz de Jazz Aviation registró un beneficio neto de 68,1 millones sobre unos ingresos de 1 700 millones. Su EBITDAR fue de 38 millones y su beneficio de explotación de 102 millones de dólares canadienses.
247. Además, a diferencia de otras líneas aéreas canadienses, la compañía está sujeta a los requisitos operativos que estipula la Ley de Participación Pública de Air Canada. La ley incluye disposiciones relacionadas con la ubicación de las bases operativas y de mantenimiento y revisión, así como con el deber de garantizar que todo pasajero puede comunicarse y obtener servicios en cualquiera de las lenguas oficiales del Canadá.

Historia de la negociación colectiva en la compañía

248. En 2011, la fuerza de trabajo de la compañía era de unos 26 000 empleados (23 000 equivalentes a tiempo completo y a año completo) en todo el país. La gran mayoría de los empleados están afiliados, y están representados por los siguientes sindicatos:

- la Asociación de Pilotos de Air Canada (ACPA);
- la Asociación Canadiense de Transportistas Aéreos (CALDA);
- el Sindicato de Trabajadores del Automóvil (CAW), que representa al personal encargado de la planificación de las tripulaciones en las operaciones de vuelo y al personal encargado de la planificación en los vuelos;
- el Sindicato nacional de trabajadores de los sectores del automóvil, aeroespacial y transporte, y de otros trabajadores del Canadá (CAW-Canada) que representa a los agentes de ventas y servicios al cliente;
- el Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público (CUPE), que representa a los auxiliares de vuelo;
- la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM), que representa a los empleados de mantenimiento técnico y apoyo operativo (TMOS), y
- La IAM, que representa a los empleados administrativos y de oficina (responsables contabilidad).

249. Desde 1984 se han producido 35 interrupciones del trabajo en el sector de las líneas aéreas, en seis de los cuales estuvo involucrada Air Canada. En relación con las seis interrupciones mencionadas, la más reciente, que tuvo lugar en junio de 2011, fue una huelga de tres días de los agentes de ventas y servicios al cliente. La anterior fue en 1998, cuando los pilotos hicieron una huelga de 13 días. Según los analistas financieros del sector, debido a la interrupción del trabajo de los pilotos, la compañía se vio obligada a cancelar vuelos y perdió aproximadamente 300 millones de dólares canadienses. Aún así como en 1998 Canadá tenía dos grandes líneas aéreas nacionales, Air Canada y Canadian Airlines International Limited, el impacto de la interrupción del trabajo en la economía y el transporte de pasajeros se vio atenuado. Canadian Airlines International Limited cesó su actividad en 2001.

250. En 2003, Air Canada se declaró en suspensión de pagos. Obtuvo la suspensión de sus obligaciones contractuales y despidió a unos 6 500 empleados. Los convenios colectivos para el período 1.º de junio de 2003 – 30 de junio de 2009 fueron renegociados bajo la supervisión del moderador nombrado por el tribunal, y los costos de redujeron en cerca de 1 300 millones. Los puntos clave de esta ronda de negociaciones incluyeron las disposiciones y los beneficios del plan de pensiones. Los convenios colectivos que prescribieron en junio de 2009 contenían una cláusula que permitía la reapertura de los convenios en 2006 para negociar los aumentos salariales. Las partes acordaron, en caso de no alcanzar un acuerdo, someter la cuestión a arbitraje obligatorio. El 24 de agosto de 2006, un árbitro emitió una decisión que otorgaba un aumento salarial del 1 por ciento a partir de julio de 2006, del 1,75 por ciento a partir de julio de 2007 y del 1,75 por ciento a partir de julio de 2008 para los TMOS de la IAM.

251. En 2009, la compañía comunicó que estaba atravesando graves dificultades, pareciendo que iba a declararse en suspensión de pagos por segunda vez en seis años. Las

negociaciones colectivas se aceleraron y la compañía trató de lograr una ampliación de 12 a 21 meses de los convenios colectivos existentes. Se trataba de una condición para que la compañía pudiese acceder a la financiación que le permitiría continuar con su actividad y evitar la quiebra. Las disposiciones y los beneficios de los planes de pensiones revestían importancia para ambas partes. La compañía propuso retirar la cuestión de las pensiones de la mesa de negociaciones y aplicar una moratoria a sus pagos de las pensiones para poder mantener los planes de pensiones de prestaciones definidas. Los sindicatos intentaban recuperar algunas de las concesiones en materia de salarios y prestaciones que habían hecho durante la reestructuración tras la quiebra, iniciada en 2003. El valor de las concesiones se calculó en más de 1 000 millones de dólares canadienses.

252. El 4 de junio de 2009, el Ministro de Finanzas anunció que se había pedido al juez James Farley que actuara como mediador entre la compañía, sus sindicatos y sus asociaciones de jubilados para encontrar una solución sostenible en relación con el plan de pensiones. El 17 de junio de 2009, el Ministro de Trabajo nombró un mediador para asistir al juez Farley en sus esfuerzos por ampliar los convenios colectivos. Con la ayuda de los mediadores, los convenios colectivos de todas las unidades de negociación de la compañía, incluidas las de los empleados de mantenimiento técnico y apoyo operativo, ampliaron su vigencia en 21 meses y se inició una moratoria previsional de corto plazo.
253. En 2011, la compañía suscribió convenios colectivos con la mayoría de los sindicatos que representaban a sus empleados, a excepción de tres agentes de negociación, entre los que se incluían los TMOS de la IAM, cuyo convenio colectivo, que abarcaba una unidad de 8 193 empleados, prescribía el 31 de marzo de 2011. El grupo de los TMOS de la IAM es el grupo más numeroso de empleados afiliados a un sindicato en la compañía. Son los responsables del servicio técnico y revisión de todos los aviones de la compañía en las bases de Vancouver, Winnipeg, Montreal y Toronto, que incluye a los mecánicos encargados del mantenimiento en escala y mantenimiento pesado, automecánicos, mecánicos, electricistas, inspectores y redactores técnicos. La unidad de negociación de los TMOS de la IAM también incluía a mozos de cabina, limpiadores del avión, personal de equipajes y mercancías, agentes de equipajes y mercancías, agentes de masa y centrado, instructores y planificadores. Los trabajadores afiliados a la TMOS también son los responsables de todas las compras hechas en nombre de la línea aérea, así como de la distribución de los recambios y suministros.
254. El 21 de marzo de 2011, el sindicato presentó al empleador una notificación de negociación para renovar el convenio colectivo. Las partes celebraron negociaciones directas entre el 6 de abril y el 19 de agosto de 2011, y durante la semana del 31 de octubre del mismo año. Las cuestiones más importantes para el sindicato eran los salarios, las pausas de almuerzo pagadas, las vacaciones y flexibilidad en los horarios de trabajo y las horas de trabajo. Para el empleador, los temas importantes eran los cambios en las pensiones y los salarios. Tras varios meses de negociaciones directas, las partes llegaron a un punto muerto.
255. El 6 de diciembre de 2011, el FMCS recibió una notificación de disputa. El 21 de diciembre, Louise Otis, antigua juez, fue nombrada comisaria de conciliación por el Ministro de Trabajo para ayudar a las partes en sus negociaciones. Los días 3, 4, 9 a 13, 16 a 21 de enero y entre el 30 de enero y el 8 de febrero de 2012, la comisaria de conciliación se reunió con las partes. El 10 de febrero de 2012, las partes llegaron a un acuerdo provisional con la ayuda de la comisaria de conciliación. El acuerdo quedó pendiente del voto de ratificación de los afiliados al sindicato. El 19 de febrero de 2012, las partes fueron dispensadas del proceso de conciliación. Según la comisaria de conciliación, aunque las negociaciones fueron tensas y arduas, el acuerdo provisional fue el resultado de un proceso de negociación justo y productivo llevado a cabo por negociadores competentes.

- 256.** El 22 de febrero de 2012 el sindicato anunció que el 65,6 por ciento de sus afiliados había votado en contra del acuerdo provisional y el 78 por ciento a favor de hacer huelga. El mismo día, la comisaria de conciliación presentó su informe definitivo al Ministro de Trabajo. Al día siguiente se envió una copia del mismo a las partes. Tras el rechazo del acuerdo provisional por parte del sindicato, la comisaria de conciliación declaró lo siguiente: «Si se toma en consideración la situación de las partes, el acuerdo provisional es razonable y justo. El proceso de negociación, celebrado con diligencia y competencia, se ha agotado... Teniendo en cuenta todas las circunstancias, considero que se ha llegado a un acuerdo razonable». Las partes tuvieron la oportunidad, hasta las 12 del mediodía del 28 de febrero de 2012, de examinar el informe y aportar sus observaciones.
- 257.** El 5 y 6 de marzo de 2012 se celebraron reuniones de negociación con la asistencia del FMCS. El 6 de marzo de 2012, el sindicato presentó un aviso de huelga, indicando que sus miembros habían convocado una huelga legal que empezaría el 12 de marzo de 2012 a las 00.01 horas. El 8 de marzo de 2012, el Ministro de Trabajo remitió la cuestión del acuerdo del mantenimiento de la actividad a la Junta de Relaciones Laborales para que se pronunciase al respecto, con objeto de garantizar la protección de la seguridad y salud de las personas en caso de interrupción del trabajo.
- 258.** El 9 de marzo de 2012, el Ministro de Trabajo incluyó el proyecto de ley C-33 titulado «Ley para la continuación y reanudación de operaciones aéreas» en el orden del día oficial del Parlamento. El 12 de marzo de 2012, el proyecto de ley se presentó ante la Cámara de los Comunes. El proyecto de ley fue aprobado por la Cámara de los Comunes el 14 de marzo, por el Senado el 15 de marzo y recibió la sanción real el mismo día. La Ley de Protección del Servicio Aéreo entró en vigor el 16 de marzo de 2012. El proyecto de ley C-33 establecía la elección de una propuesta final como mecanismo de solución de conflictos. A tenor de lo dispuesto en el proyecto de ley, el Ministro de Trabajo nombraría a un árbitro con objeto de alcanzar un acuerdo colectivo. En el plazo de 90 días, o más si así lo especificaba el Ministro, el árbitro tenía la responsabilidad de determinar las cuestiones en las que el empleador y el sindicato estaban de acuerdo y aquéllas en las que no, seleccionar, con objeto de resolver las cuestiones, ya fuese la propuesta final presentada por el empleador o la propuesta final presentada por el sindicato, y tomar una decisión respecto de la solución de las cuestiones planteadas. El proyecto de ley C-33 también contenía una cláusula por la cual nada impedía al empleador y al sindicato suscribir un nuevo convenio colectivo con anterioridad a la emisión de la decisión del árbitro; de hacerlo, cesarían las responsabilidades de éste de conformidad con el proyecto de ley a partir del día en que se registrase el acuerdo alcanzado (artículo 16).
- 259.** El 22 y 23 de marzo de 2013, algunos agentes de manipulación de equipajes del Aeropuerto Internacional Pearson de Toronto y del Aeropuerto Internacional Trudeau de Montreal abandonaron sus puestos de trabajo. La compañía pidió al árbitro en el conflicto, Sr. Teplitsky, que emitiera una orden urgente de cese de la interrupción del trabajo en relación con la supuesta interrupción ilegal del trabajo. El 23 de marzo de 2012 todos los empleados se reincorporaron al trabajo tras la emisión por parte del Sr. Teplitsky, de la orden de cese de la interrupción del trabajo. El mismo día, la Junta de Relaciones Laborales emitió una orden por la que declaraba ilegal la huelga celebrada por los miembros de la IAM los días 22 y 23 de marzo de 2012. El 2 de abril de 2012, el sindicato presentó una demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Ontario para declarar el proyecto de ley C-33 inconstitucional. La cuestión sigue pendiente ante los tribunales.
- 260.** Como parte del proceso de negociación y anticipándose al nombramiento por parte del Ministro de Trabajo de un árbitro de conformidad con lo dispuesto en el proyecto de ley C-33, las partes suscribieron un Memorando de Entendimiento con fecha 1.º de mayo de 2012 que preveía diez días de negociaciones tras el nombramiento del árbitro. El 1.º de mayo de 2012 el Ministro de Trabajo nombró al Sr. Michel G. Picher árbitro de

conformidad con el artículo 11 de la Ley de Protección del Servicio Aéreo y las partes mantuvieron negociaciones entre el 8 y el 22 de mayo, en las que el árbitro actuó de mediador. El 22 de mayo de 2012 las partes anunciaron que, como no habían conseguido llegar a un acuerdo, se sometían al arbitraje. De conformidad con el artículo 14, 2), a) y b) de la ley, al seleccionar una propuesta final, el árbitro debía tomar en consideración el acuerdo provisional alcanzado por el empleador y el sindicato el 10 de febrero de 2012, el informe de la comisaria de conciliación de fecha 22 de febrero de 2012, las condiciones de trabajo en otras líneas aéreas, la viabilidad económica y la competitividad del empleador, así como la sostenibilidad del plan de pensiones del empleador. El 17 de junio de 2012, el árbitro emitió su decisión final y vinculante. Si bien la propuesta final elegida fue la del empleador, el árbitro señaló en su decisión que los miembros del sindicato habían obtenido no sólo seguridad en las pensiones, sino también prestaciones que iban más allá de las negociadas en el acuerdo provisional original que no fue ratificado. El convenio colectivo se amplió cinco años, hasta el 31 de marzo de 2016.

Contexto económico

261. El Gobierno explica que desde la crisis financiera de 2007-2008, la economía mundial ha experimentado un período de turbulencias caracterizado por una importante recesión y una recuperación posterior desigual. El Gobierno se refiere a una publicación de la OIT en la que se recoge que la crisis financiera mundial también ha afectado profundamente a la aviación civil, y que su efecto en la industria ha eclipsado el del 11 de septiembre (Oficina Internacional del Trabajo (2009), *Sectoral coverage of the global economic crisis: The impact of the financial crisis on labour in the civil aviation industry*). Los gobiernos y los bancos centrales reaccionaron ante la recesión con la adopción de medidas de estímulo fiscales y monetarias sin precedentes. El Plan de acción económico del Canadá, presentado el 27 de enero de 2009, que fue la respuesta del Gobierno a la crisis, tenía por objeto la protección del empleo y los ingresos con una inyección a la economía de 62 000 millones de dólares canadienses. En 2010-2011 se atisbaban signos de una modesta recuperación a escala mundial. Cuando en marzo de 2011 la IAM presentó al empleador una notificación de negociación, empezaba a experimentarse una recuperación incierta e insuficiente de la economía mundial. En abril de 2011, un informe del Fondo Monetario Internacional (FMI) indicaba que la recuperación estaba ganando fuerza, pero que el desempleo seguía siendo elevado en las economías desarrolladas y que estaban surgiendo nuevos riesgos macroeconómicos en las economías de mercado emergentes. Las condiciones financieras seguían mejorando, aunque seguían siendo extraordinariamente frágiles. Sólo seis meses después, el FMI advirtió de que la economía mundial se adentraba en una fase peligrosa, con riesgo de una segunda recesión.
262. En sus previsiones económicas y fiscales de noviembre de 2011, el Departamento de Finanzas subrayó que si bien el Canadá capeaba la recesión mundial mejor que la mayoría de los países industrializados, la economía mundial había sufrido una desaceleración y la incertidumbre en torno a las previsiones a corto plazo había aumentado considerablemente, y el Canadá no era inmune a lo que sucedía al otro lado de sus fronteras. Economistas del sector privado habían revisado a la baja sus previsiones de crecimiento de la economía del país desde el Presupuesto de 2011, en particular para 2011 y 2012. Las previsiones para 2011 y 2012 eran de un aumento del PIB del 2,2 y 2,1 por ciento, respectivamente. Además, el deterioro de la situación económica mundial también había empezado a hacerse notar en el mercado de trabajo canadiense, donde el desempleo se había mantenido alrededor del 7,3 por ciento desde julio de 2011.
263. En noviembre de 2011, el Gobierno anunció que seguiría con la aplicación de la siguiente fase de su Plan de acción económico para apoyar el empleo y el crecimiento. Además, anunció medidas para reducir el aumento potencial máximo de las primas del seguro de desempleo en 2012 y aplicar temporalmente el ajuste al Programa de Repartición del

Trabajo. Estaba preparado para responder de manera flexible y comedida en apoyo del empleo y el crecimiento y, al mismo tiempo, estaba siguiendo con su plan de acción para la reducción del déficit con objeto de lograr un ahorro como mínimo de 4 000 millones de dólares canadienses para 2014-2015.

Repercusiones de una interrupción del trabajo

- 264.** Habida cuenta de lo incierto del contexto económico mundial y canadiense, las consecuencias de una interrupción del trabajo hubiesen sido graves no sólo para la actividad y la viabilidad a largo plazo de la compañía, sino también para la economía nacional, los socios de la compañía, los viajeros y los canadienses que viven en comunidades remotas. El alcance de las tareas que realizan los empleados de la IAM, y más concretamente los mecánicos, se extiende a todas las actividades de la compañía. Al no disponer de un plan de emergencia, una interrupción del trabajo en la que hubiese participado la IAM habría supuesto el cierre de la compañía. No se sabía si la compañía tenía o no un plan de emergencia. Según Transport Canada, por razones de seguridad se esperaba que la compañía hubiese iniciado protocolos de cierre a las 24 horas de la interrupción del trabajo. De este modo se hubiese asegurado que los aviones en tránsito regresasen a la base tan pronto como les fuese posible, lo que hubiese dejado a los viajeros y las mercancías pendientes de iniciar su viaje sin la posibilidad de llegar a su destino. Las líneas aéreas asociadas que operan como Air Canada Express también podrían haber sufrido las consecuencias del protocolo de cierre puesto que sus aviones operan con los servicios de los miembros de la unidad de negociación de la IAM. Sin los agentes de manipulación de equipajes y de mercancías de la compañía miembros de la IAM, la gestión de los equipajes y mercancías por transporte aéreo hubiese sido mucho más lenta tanto para los transportistas como para los pasajeros. Los miembros de la IAM de la compañía también prestan servicios a compañías de transporte aéreo asociadas a Star Alliance, por lo que su actividad también podría haberse visto afectada. Otras repercusiones de una interrupción del trabajo hubiesen incluido despidos temporales de otros empleados, como pilotos, auxiliares de vuelo, planificadores de tripulaciones, personal de ventanilla, ventas y servicios, y posibles pérdidas de empleo indirectas para proveedores de servicios como empresas de restauración, abastecedores de combustible y agentes de viaje.
- 265.** El Gobierno señala también que según la publicación de la OIT mencionada, el sector de la aviación civil es un pilar social y económico de la economía mundial. Por cada empleo que se pierde en una línea aérea, se pierden entre cuatro y diez empleos en el perímetro del aeropuerto y un mínimo de tres empleos más fuera de éste. El Gobierno señala asimismo, refiriéndose al párrafo 621 de la Recopilación del Comité, que el propio Comité reconoce que el transporte de pasajeros y mercancías es un servicio público de importancia trascendental.
- 266.** El Gobierno considera que la interrupción del trabajo de la IAM hubiese tenido implicaciones financieras considerables para la economía (un costo de entre 1 y 22,4 millones de dólares canadienses por cada semana de interrupción). Las estimaciones financieras oscilaban en función del valor de los viajes (pasajeros) y de los envíos (mercancías) que hubiesen podido cancelarse, posponerse o hacerse utilizando los servicios de otro transportista. Según las estimaciones del Gobierno, si no se hubiesen producido cancelaciones de viajes de pasajeros o transportes de mercancías por razón de la interrupción del trabajo, el PIB habría disminuido un 0,003 por ciento (1 millón de dólares canadienses) por cada semana de interrupción del trabajo. Si el 10 por ciento del valor de las ventas de Air Canada y Air Canada Express en demanda equivalente no las hubiesen asumido otros transportistas (canadiense, estadounidense o extranjero), otros medios de transporte (por ejemplo, transporte ferroviario) y no se hubiesen pospuesto, el PIB del Canadá habría disminuido un 0,025 por ciento (8 millones de dólares de los Estados

Unidos). De igual modo, si se hubiese perdido el 20 por ciento del valor, el PIB habría disminuido un 0,048 por ciento (15,3 millones de dólares canadienses) y si se hubiese perdido un 30 por ciento, el PIB habría disminuido un 0,07 por ciento (22,4 millones de dólares canadienses). Además de las pérdidas a corto plazo, una interrupción del trabajo habría perjudicado aún más la reputación de la compañía entre la población que viaja y puesto en entredicho la confianza de los proveedores, así como de los mercados de crédito e inversores potenciales, en relación con sus previsiones a largo plazo. Cualquier situación que hubiese supuesto una reducción de la actividad también habría afectado negativamente a los aeropuertos canadienses, ya que más del 50 por ciento de sus ingresos proceden de actividades relacionadas con la compañía. Los aeropuertos han hecho considerables inversiones en infraestructuras y han contraído deudas basándose en los ingresos que han calculado obtendrían de las líneas aéreas. Si los aeropuertos no hubiesen recibido los ingresos previstos, ello habría tenido consecuencias financieras negativas en sus operaciones.

267. El Gobierno se refiere también a las consecuencias negativas para la compañía y su viabilidad y, a este respecto, señala que la industria de las aerolíneas tiene costos fijos y un margen de beneficio reducido, incluso en períodos de crecimiento económico. La compañía ha tenido que hacer frente a considerables dificultades financieras durante el pasado decenio, y su posición financiera actual no es sólida. En abril de 2003, las presiones financieras que sufrió la compañía fueron tan intensas que se declaró en suspensión de pagos. Tras la quiebra, en septiembre de 2004, en aplicación de la decisión de un tribunal se despojó a la compañía de todos sus bienes, procediéndose a su reestructuración, tras la cual pasó a llamarse ACE Aviation Holdings Incorporated. Tras el colapso financiero mundial de 2008, las empresas que proporcionaban planes de pensiones de prestaciones definidas tuvieron, de un día para otro, que hacer frente a obligaciones financieras mucho mayores. El efecto combinado de la recesión, la disminución de los viajes en avión y las obligaciones contractuales de la compañía llevaron a más problemas financieros. En 2008, para evitar una nueva quiebra, la compañía contrajo más créditos para poder seguir con su actividad. En los últimos años, la compañía ha reestructurado y reducido sus recursos humanos y financieros en varias ocasiones con objeto de mantener su viabilidad.
268. Tras el aviso de huelga de la IAM el 6 de marzo de 2012, la compañía informó de que los efectos de la incertidumbre relacionada con el personal habían provocado la cancelación diaria de vuelos y de envíos de mercancías. También informó de que estaba operando prácticamente en el límite de la viabilidad financiera. Una interrupción prolongada del trabajo hubiese tenido repercusiones considerables en la recuperación de la rentabilidad para la compañía, y en cuanto al riesgo de quiebra, 26 000 empleos directos hubiesen corrido peligro y otros 250 000 trabajadores relacionados indirectamente con la compañía se hubiesen visto afectados por una interrupción. Todo ello habría perjudicado gravemente a la economía.
269. La compañía sigue enfrentándose a la competencia cada vez mayor de las líneas aéreas domésticas, así como a la competencia internacional, especialmente en el envío de mercancías. Otras presiones de índole financiera incluyen el escaso control sobre aspectos como el elevado precio del combustible, que representa tanto como un tercio de los gastos de explotación, y los tipos de cambio. En 2011, la compañía registró pérdidas, debido tanto a estos aumentos en los precios, como al período de atonía que atravesaba la economía y la mayor competencia doméstica, que sólo en el cuarto trimestre ascendieron a 80 millones de dólares canadienses. Según el informe anual de la compañía para 2011, los ingresos de explotación de 179 millones de dólares canadienses registrados supusieron una disminución de 53 millones respecto de 2010, mientras que el EBITDAR, de 1 242 millones, disminuyó 144 millones, ambas cifras calculadas antes del ajuste favorable de 46 millones aplicado a un fondo para estudios sobre el envío de mercancías en 2010. Desde 2010, los gastos de explotación aumentaron un 8 por ciento, a saber, en

879 millones de dólares canadienses, de los cuales 723 correspondieron al aumento del gasto en combustible. La compañía registró una pérdida neta de 249 millones de dólares canadienses o lo que es lo mismo, una pérdida neta 0,92 dólares canadienses por acción diluida, es decir, una disminución de 225 millones de dólares respecto de la pérdida neta de 24 millones, o de 0,12 dólares por acción diluida, registrada en 2010. La reserva de fondos disponibles disminuyó 380 millones frente a los 746 millones de disminución registrados en 2010, situándose en 366 millones de dólares canadienses, debido principalmente a la disminución de 210 millones de efectivo neto procedente de las operaciones y a los pagos más elevados en concepto de pensiones por valor de 129 millones.

- 270.** En cuanto a las consecuencias en el tráfico de pasajeros, el Gobierno manifiesta que la interrupción del trabajo de los miembros de la IAM hubiese interrumpido la actividad de Air Canada y Air Canada Express justo antes de una temporada alta de vacaciones. En el Canadá, numerosas instituciones de educación tienen varios fines de semana largos de fiesta en el mes de marzo, que muchas personas aprovechan para hacer vacaciones desplazándose a su lugar de destino en avión. Estaba previsto que más de un millón de pasajeros viajase con la compañía durante la semana del 12 de marzo de 2012. Las vastas dimensiones del país hacen que los canadienses dependan del servicio aéreo más que los ciudadanos de otros países. Habida cuenta de la capacidad limitada de las líneas aéreas de la competencia y de la no existencia de un plan de emergencia, gran número de viajeros se hubiese quedado en tierra. Tal vez las compañías competidoras hubiesen considerado la posibilidad de añadir vuelos para poder dar cabida a más pasajeros, pero según Transport Canada, la capacidad de las demás líneas aéreas para aumentar el número de vuelos en caso de una interrupción del trabajo hubiese sido limitada, especialmente con poca antelación. La legislación laboral y los límites establecidos en el número de horas de trabajo de las tripulaciones (pilotos y auxiliares de vuelo) no hubiesen permitido a otras líneas aéreas aumentar significativamente sus servicios. Cualquier servicio adicional por parte de otras compañías se hubiese limitado a rutas ya cubiertas, rutas que prestan servicio a zonas muy pobladas, y rutas en las que ya opera la compañía principal (como Toronto-Vancouver). En las zonas urbanas, los viajeros a menudo tienen acceso a otros medios de transporte (automóvil, autocar, tren y otras líneas aéreas de otros centros de operaciones). De todos modos, aun con estas alternativas, en el caso de una interrupción del trabajo, lo más probable es que los viajeros hubieran incurrido en gastos adicionales o hubiesen sufrido retrasos en los viajes para llegar a su destino.
- 271.** Una interrupción del trabajo hubiese perturbado gravemente los servicios aéreos regionales y transfronterizos, especialmente en el caso de Air Canada Express, cuyos aviones hubiesen tenido que permanecer en tierra. Air Canada Express opera vuelos en nombre de Air Canada como compañía transportadora por contrato. Cubre en exclusiva unas 43 de las 145 rutas nacionales y 19 de las 41 rutas internacionales. Aunque hay otras compañías aéreas que hubiesen podido prestar servicio a como mínimo una parte de los pasajeros afectados por la interrupción del trabajo, algunas comunidades se hubiesen visto afectadas de manera desproporcionada debido a la falta de líneas aéreas alternativas y al número limitado de plazas (como Sault Ste Marie, Kamloops, Quebec City, Sydney, Timmins, Fort St. John, North Bay, Mont Joli, Baie Comeau, Moncton, Gander, Saint John, Cranbrook, Whitehorse, Charlottetown y Val-d'Or). Además, Air Canada Express es la única línea aérea de 12 comunidades; siete en la Columbia Británica (Castlegar, Nanaimo, Penticton, Prince Rupert, Sandspit, Smithers y Terrace); tres en Quebec (Gaspé, Iles de la Madeleine y Rouyn-Noranda), y dos en New Brunswick (Bathurst y Fredericton). Una interrupción del trabajo podría haber dejado a algunos pasajeros en tierra, especialmente en estas comunidades aisladas. Otros transportistas que operan como Air Canada Express y otros miembros de Star Alliance podrían haberse visto afectados seriamente puesto que sus aviones también los operan miembros de la IAM de Air Canada.

272. Respecto de las repercusiones relacionadas con el transporte de mercancías, el Gobierno señala que el transporte por vía aérea es un elemento clave de la cadena mundial de suministro, en particular para los productos perecederos y los productos farmacéuticos. La compañía es la principal transportista de mercancías por aire del Canadá. Representa un 22 por ciento de la capacidad nacional, un 4 por ciento de la capacidad transfronteriza y un 49 por ciento de la capacidad internacional. En Toronto (Aeropuerto Pearson), el centro de operaciones de envío de mercancías por transporte aéreo más grande del Canadá, la compañía presta servicio a cerca del 68 por ciento y el 40 por ciento del transporte aéreo de mercancías nacional e internacional, respectivamente. La compañía transporta al año mercancías por valor de 466 millones de dólares canadienses. Presta un servicio de negocio fundamental para muchas industrias clave, como la aeroespacial, la farmacéutica y la de los metales preciosos. Un transporte aéreo eficaz de mercancías es vital para una nación comercial como es el Canadá. Una alteración en los servicios de la compañía hubiese tenido un impacto considerable en las cadenas de suministro y, por ende, en la industria canadiense manufacturera y minorista, habida cuenta de las limitadas posibilidades de sustitución del transporte aéreo disponibles para el envío de bienes perecederos. En el caso de una interrupción del trabajo, el transporte de mercancías por vía aérea hubiese sufrido grandes, por no decir, insostenibles retrasos tanto para los transportistas como para los clientes. La mercancía hubiese podido quedarse en tierra, lo que hubiese tenido consecuencias financieras negativas para las industrias que dependen de una entrega puntual y cuyos productos son perecederos. En un sector donde la puntualidad es fundamental, los proveedores no pueden permitirse una inmovilización innecesaria de capital en inventario.

***Proyecto de ley C-33: Ley para la continuación
y reanudación de operaciones aéreas
(Ley de Protección del Servicio Aéreo)***

273. En marzo de 2012, en este contexto de grave situación económica, cuando quedó claro que era prácticamente imposible que las partes llegasen a un acuerdo en el conflicto laboral en cuestión, el Gobierno tomó medidas para asegurar la continuación de los servicios de transporte aéreo. Con objeto de proteger la economía y a las familias del Canadá, el Ministro de Trabajo aprobó disposiciones legales de emergencia para la continuación y reanudación de la actividad aérea y para la solución del conflicto laboral a través del arbitraje obligatorio. En palabras del Ministro:

La recuperación económica sigue siendo la principal prioridad de nuestro Gobierno, la permanencia de vuelos en tierra comporta pérdidas de negocio para las empresas del Canadá y frustración para los viajeros que no pueden volar a su destino. Una interrupción del trabajo en Air Canada pasará una factura a nuestra frágil economía que sencillamente no podemos permitirnos. El recurso a los cambios en la legislación es siempre el último recurso.

La ley también pretendía proteger a otros empleados que se hubiesen visto afectados por la interrupción del trabajo. La compañía tiene 26 000 empleados, pero su actividad afecta indirectamente a otros 250 000 empleados y sus familias.

274. La Ley de Protección del Servicio Aéreo prevé disposiciones en relación con la continuación y la reanudación de las operaciones de los servicios aéreos para los empleados del servicio técnico, mantenimiento y apoyo operativo de la compañía. A la entrada en vigor de la ley, tanto el empleador como los sindicatos debían reanudar o continuar con sus tareas sin demora. La ley estipulaba asimismo la solución del conflicto mediante arbitraje obligatorio (elección de una propuesta final) y contenía principios rectores que incluían la necesidad de contar con unas condiciones de trabajo compatibles con las de las demás líneas aéreas y que aportasen el nivel de flexibilidad necesario para garantizar la viabilidad y competitividad económicas a corto y largo plazo de la empresa,

así como la sostenibilidad de su plan de pensiones, tomando en consideración toda presión a corto plazo ejercida sobre el empleador en relación con la financiación. El árbitro debía tener en cuenta el acuerdo provisional suscrito por las partes el 10 de febrero de 2012 y el informe de la comisaria de conciliación de fecha 22 de febrero de 2012.

275. El proceso de arbitraje fue la alternativa preferida porque suele utilizarse para resolver negociaciones colectivas que se encuentran en punto muerto y ha obtenido buenos resultados en el pasado. La ley disponía que el proceso de arbitraje debía basarse en la selección de una propuesta final, y que sería el árbitro quién decidiría si, para resolver el conflicto, se optaba por la del empleador o por la del sindicato. La selección de la propuesta final alienta a las partes a presentar propuestas razonables al árbitro y garantiza una solución definitiva y vinculante del conflicto. Como declaró el Sr. Douglas Stanley, un destacado árbitro laboral del Canadá, en una decisión de 2012 sobre un conflicto entre la compañía y la Asociación de Pilotos de Air Canada:

A mi juicio, la teoría de la selección de una propuesta final obliga a ambas partes a transigir. Exige que tanto una como la otra evalúen la posición de la otra parte y ajusten sus propias propuestas para incorporar las preocupaciones y reconocer los intereses legítimos de ésta.

276. En la ley, el Gobierno también otorgaba a las partes otra oportunidad para reanudar la negociación colectiva y llegar a un acuerdo colectivo aceptable para ambas. La ley disponía que si las partes alcanzaban un acuerdo negociado antes de que el árbitro emitiera su decisión, prevalecería el acuerdo colectivo negociado. Las multas en caso de incumplimiento de las disposiciones que establece la ley están previstas en la legislación federal sobre reanudación del trabajo en el sector privado desde 1991. El importe de las multas es considerablemente alto con objeto de disuadir de violar la ley. Con todo, no contempla pena alguna de prisión en caso de impago de la multa.
277. Según el Gobierno, el proceso que prefieren los empleadores y los agentes de negociación para llegar a un acuerdo colectivo es el de la libre negociación colectiva. En el Canadá, para asistir a los empleadores y los sindicatos del sector privado federal en la solución de conflictos colectivos, existe un marco integral de relaciones laborales reforzado por mecanismos de solución de conflictos a través de terceros. Sin embargo, cuando las partes no consiguen resolver sus diferencias y se declaran en huelga o cierre patronal, actividades que inciden muy negativamente en la economía nacional y en la población, el Gobierno puede verse obligado a intervenir para proteger el interés de la población.
278. En el presente conflicto, la intervención legislativa era necesaria habida cuenta de la difícil situación económica y de las posibles consecuencias negativas para la población canadiense. La Ley de Protección del Servicio Aéreo fue aprobada por el Parlamento una vez agotadas las demás posibilidades de encontrar una solución al conflicto a través de la asistencia de terceras partes. Para resolver el conflicto colectivo, las partes contaron con la ayuda de una comisaria de conciliación nombrada por el Ministro de Trabajo, así como con amplia ayuda de los mediadores gubernamentales. Antes de tomar la decisión de adoptar disposiciones legales de emergencia, el Gobierno sopesó cuidadosamente el derecho legal de las partes a acometer una interrupción del trabajo y la delicada situación económica que atravesaba el país, así como el efecto de dicha interrupción en la población canadiense. La intervención legislativa del Gobierno se limitó a la ronda de negociación colectiva de 2011-2012 y abordó las circunstancias específicas que habían llevado a una situación de punto muerto.
279. Como establece el preámbulo del Código del Trabajo «el Canadá cuenta con una importante tradición de legislación y políticas laborales para la promoción del bienestar general a través del fomento de la libre negociación colectiva y la solución constructiva de los conflictos». La libertad sindical y la libre negociación colectiva son el fundamento de

unas relaciones laborales sólidas. El preámbulo de la parte primera del Código establece que «la voluntad del Parlamento es continuar y ampliar su apoyo a los trabajadores y a los empresarios en sus esfuerzos de cooperación para establecer buenas relaciones y prácticas constructivas de negociación colectiva». Por esta razón, la adopción de disposiciones legislativas de emergencia es una medida que el Gobierno considera únicamente a título excepcional. La decisión de adoptar disposiciones legislativas de emergencia no se toma a la ligera y sólo se contempla en aquellos casos en que una interrupción del trabajo pueda tener consecuencias negativas graves, como en el presente caso, en que se habrían extendido mucho más allá de las partes.

- 280.** El Gobierno concluye subrayando que, de conformidad con lo dispuesto en el sólido marco legislativo que constituye la parte primera del Código del Trabajo, prestó un amplio apoyo a la compañía y al sindicato en la solución de sus diferencias durante las negociaciones para renovar el convenio colectivo. El apoyo incluyó el nombramiento por el Ministro de Trabajo de una comisaria de conciliación que trabajó intensamente con las partes, apoyo de funcionarios del FMCS e intervenciones personales del Ministro de Trabajo. El Gobierno sigue muy comprometido con el proceso de la libre negociación colectiva, que considera el mejor modo para que los empleadores y los agentes de negociación lleguen a un acuerdo colectivo. En 2011, se celebraron 407 negociaciones colectivas en el sector privado federal, y en la gran mayoría de los casos las partes llegaron a un acuerdo sin necesidad de recurrir a una interrupción del trabajo. Durante los cinco últimos años, el 94 por ciento de los conflictos laborales se han resultado sin recurrir a la interrupción del trabajo cuando ha intervenido el FMCS. El Gobierno recomienda firmemente que todas las partes en una negociación colectiva asuman la responsabilidad y tengan la oportunidad de resolver sus conflictos de forma consensuada. El Gobierno insiste en que no toma la decisión de adoptar medidas legislativas a la ligera. Sólo lo hace en circunstancias excepcionales, cuando está en juego el interés público y económico. En los últimos doce años, el Gobierno sólo ha recurrido a esta medida en cuatro ocasiones. Durante el mismo período (2000-2012), en la jurisdicción federal tuvieron lugar 37 cierres patronales legítimos y 124 huelgas legítimas.
- 281.** El Gobierno ha renovado su compromiso con el establecimiento de vínculos sólidos entre empleadores y sindicatos, con la aportación, a través del Presupuesto de 2011, de 1 millón de dólares canadienses adicionales durante más de dos años para ampliar la prestación de servicios de mediación preventiva no obligatorios, a través de talleres de formación, la promoción de la colaboración entre las partes, la negociación colectiva y la resolución conjunta de conflictos. Todos los servicios de mediación preventiva están destinados a empleadores y a sindicatos por igual y cuentan con la asistencia de mediadores con experiencia tanto en enfoques tradicionales como alternativos de las relaciones de trabajo. Estos servicios son gratuitos y pueden adaptarse para satisfacer las necesidades de un lugar de trabajo determinado. La opción está disponible para Air Canada y la IAM si ambas partes desean participar en actividades de mediación preventivas.

C. Conclusiones del Comité

- 282.** *El Comité toma nota de que, en el presente caso, los alegatos están relacionados con la aprobación de la Ley de Protección del Servicio Aéreo. Observa asimismo que no existe desacuerdo en cuanto a los hechos, que pueden resumirse como sigue: el 21 de marzo de 2011, el sindicato querellante presentó al empleador una notificación de negociación para renovar el convenio colectivo. Las partes celebraron negociaciones directas entre el 6 de abril y el 19 de agosto de 2011, y durante la semana del 31 de octubre de 2011. Las cuestiones que revestían mayor importancia para el sindicato eran los salarios, las pausas de almuerzo pagadas, las vacaciones, la flexibilidad en los horarios de trabajo y las horas de trabajo, y para el empleador los temas clave eran los cambios en las pensiones y los salarios. Tras varios meses de negociaciones directas, las partes llegaron a un punto*

muerto. El 6 de diciembre de 2011, el FMCS recibió una notificación de disputa de la compañía. El 21 de diciembre de 2011, el Ministro de Trabajo nombró a una comisaria de conciliación para ayudar a las partes en sus negociaciones. El 10 de febrero de 2012, las partes llegaron a un acuerdo provisional con la ayuda de la comisaria de conciliación. El acuerdo quedó pendiente del voto de ratificación de los afiliados al sindicato. El 22 de febrero de 2012 el sindicato anunció que el 65,6 por ciento de sus afiliados había votado en contra del acuerdo provisional y el 78 por ciento a favor de hacer huelga. El 5 y 6 de marzo de 2012, se celebraron reuniones de negociación con la asistencia del FMCS. El 6 de marzo de 2012, el sindicato presentó un aviso de huelga, indicando que sus miembros empezarían una huelga legal el 12 de marzo de 2012 a las 00.01 horas. El 8 de marzo de 2012, el Ministro de Trabajo remitió la cuestión del acuerdo del mantenimiento de la actividad a la Junta de Relaciones Laborales para que emitiese una decisión, y garantizar la protección de la seguridad y salud de las personas en caso de interrupción del trabajo. El 9 de marzo de 2012, el Ministro de Trabajo incluyó el Proyecto de ley C-33 llamado «Ley para la continuación y reanudación de operaciones aéreas» en el orden del día oficial del Parlamento. El 12 de marzo de 2012 el proyecto de ley fue presentado ante la Cámara de los Comunes, recibiendo su aprobación el 14 de marzo, el 15 de marzo fue aprobado por el Senado y recibió la sanción real el mismo día. La Ley de Protección del Servicio Aéreo, que estipulaba la elección de una propuesta final como mecanismo de solución de conflictos, entró en vigor el 16 de marzo de 2012. Como parte del proceso de negociación y anticipándose al nombramiento por parte del Ministro de Trabajo de un árbitro de conformidad con lo dispuesto en el proyecto de ley C-33, las partes suscribieron un Memorando de Entendimiento con fecha 1.º de mayo de 2012 que preveía diez días de negociaciones tras el nombramiento del árbitro. El 1.º de mayo de 2012, el Ministro de Trabajo nombró un árbitro de conformidad con el artículo 11 de la ley y las partes mantuvieron negociaciones entre el 8 y el 22 de mayo, en las que el árbitro actuó como mediador. El 22 de mayo de 2012, las partes anunciaron que optaban por el arbitraje tras no haber conseguido llegar a un acuerdo. El 17 de junio de 2012, el árbitro emitió su decisión definitiva y vinculante, decantándose por la propuesta de la empresa. El convenio colectivo se amplió cinco años, hasta el 31 de marzo de 2016.

283. El Comité toma nota de que la IAM considera que la ley viola los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores del transporte aéreo porque los servicios que prestan los trabajadores sujetos a la ley no constituyen ninguna de las excepciones previstas por los principios del Comité. En particular, la organización querellante considera que los trabajadores afectados no son funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado ni prestan servicios esenciales en el sentido estricto del término. Considera asimismo que la interrupción del trabajo no conduciría a una crisis nacional aguda. Por otro lado, el Gobierno explica que la ley fue una medida excepcional y que se adoptó en aras del interés público en un contexto de economía nacional frágil. El Comité toma nota de la pormenorizada información proporcionada por el Gobierno sobre el contexto económico y las consecuencias de una interrupción del trabajo en la economía canadiense, en los pasajeros y en los envíos de mercancías.
284. En primer lugar, el Comité desea recordar que la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto, la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de libertad sindical y que, la negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, op. cit., párrafos. 925 y 926]. A excepción de los casos relacionados con los servicios esenciales, el Comité recuerda que el arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto

dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. Considera que un sistema de arbitraje obligatorio por la autoridad del trabajo, cuando un conflicto no se ha solucionado por otros medios, puede tener por resultado restringir considerablemente el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades e incluso imponer indirectamente una prohibición absoluta de la huelga, en contra de los principios de la libertad sindical. Además, el Comité subraya que las disposiciones que establecen que a falta de acuerdo entre las partes los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos. 564, 568 y 993].

285. El Comité toma nota de que, en el presente caso, el sindicato querellante representa a dos grupos de empleados con un único convenio colectivo: los empleados del servicio de mantenimiento técnico y los empleados de servicios del aeropuerto relacionados con la actividad de la compañía en todo el país, entre los que se incluyen los empleados de mantenimiento en escala y mantenimiento pesado, automecánicos, mecánicos, electricistas, inspectores y redactores técnicos, mozos de cabina, limpiadores del avión, personal de equipajes y mercancías, agentes de equipajes y mercancías, agentes de masa y centrado, instructores y planificadores. El Comité ha considerado en todo momento que estas categorías de trabajadores no prestan servicios esenciales en el sentido estricto del término. Si bien valora positivamente las inquietudes del Gobierno arriba indicadas, el Comité considera que el hecho de 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 [véase **Recopilación**, op. cit. párrafo 592]. Además, el Comité ya consideró que no se podían invocar razones económicas para justificar las restricciones del derecho de huelga; sin embargo, en caso de paralización de un servicio no esencial en el sentido estricto del término de un sector de muy alta importancia del país, se podía justificar la imposición de un servicio mínimo [véase caso núm. 2841, 362.º informe, pár. 1041]. En vista de lo que antecede, el Comité pide una vez más al Gobierno que en el futuro no escatime esfuerzos para evitar tener que recurrir a una legislación que ordene la reanudación de la actividad laboral relacionada con un servicio no esencial y limite sus intervenciones a garantizar el cumplimiento de servicios mínimos compatibles con los principios de la libertad sindical.

286. El Comité toma nota de los alegatos según los cuales el artículo 11 de la ley, que dispone que «el Ministro debe designar un árbitro para seleccionar una propuesta final» y que «dicho árbitro deberá ser una persona que el Ministro considere apropiada para desempeñar dicha función», impide a las partes elegir el árbitro. Al tiempo que constata la claridad del texto de la disposición y recuerda que, en caso de mediación y arbitraje en conflictos colectivos, lo esencial es que todos los miembros encargados de esas funciones no sólo sean estrictamente imparciales, sino que también lo parezcan, tanto a los empleadores como a los trabajadores interesados, para obtener y conservar la confianza de ambas partes, de lo cual depende realmente el funcionamiento eficaz del arbitraje, aun cuando sea obligatorio [véase **Recopilación**, op. cit. párrafo 598], el Comité entiende, según se desprende de la propia decisión, que en este caso, el árbitro fue nombrado tras consultas del Ministro con las partes y de mutuo acuerdo:

Tras consultas celebradas entre el Ministro y las partes, el 1.º de mayo de 2012 fui nombrado, de mutuo acuerdo, árbitro de conformidad con el artículo 11 de la ley para la

continuación y reanudación de las operaciones aéreas, con la autoridad y el deber de tomar una decisión en relación con las cuestiones objeto de la disputa pendientes de solución.

287. El Comité también toma nota de que, según la organización querellante, el modo en que estaba formulada la ley 14, 2) dejaba al árbitro poco o ningún margen para llegar a otra decisión que no fuese la elección de la propuesta de la compañía. A tenor de dicha disposición, con la elección de una propuesta final, el árbitro debe obedecer a «la necesidad de establecer unas condiciones de trabajo compatibles con las de otras líneas aéreas y que proporcionen el grado necesario de flexibilidad para garantizar: a) la viabilidad y competitividad económica a corto y largo plazo del empleador, y b) la sostenibilidad del plan de pensiones del empleador, tomando en consideración toda presión a corto plazo ejercida sobre el empleador en relación con la financiación». El Comité toma nota de los siguientes extractos de la decisión arbitral, que parecen apoyar el punto de vista de la organización querellante.

Cabe destacar que el arbitraje instantáneo es único, en la medida en que se rige por las condiciones establecidas en el proyecto de ley C-33, una ley que impone obligaciones claramente definidas al árbitro. ... Por lo general, los árbitros canadienses nombrados para resolver conflictos de intereses han concedido poca o ninguna importancia a los argumentos relacionados con la «capacidad para pagar» presentados por los empleadores. Si bien considero que el enfoque es válido y adecuado para los arbitrajes en casos de conflicto de intereses tanto en el sector público como privado, tengo que reconocer que la ley que define este proceso, así como la jurisdicción correspondiente, son claramente más restrictivas. Particularmente en lo que se refiere a mi obligación de reconocer la carga que supone el plan de pensiones para la compañía...

Además:

Considero que la propuesta final de la compañía es la que mejor responde a las restricciones que debo respetar de conformidad con el artículo 14, 2) del proyecto de ley.... En cambio, si bien se ha formulado de buena fe, la propuesta final del sindicato impone a la compañía una carga en relación con la retribución de los empleados y la productividad que, a mi juicio, no es realista ni responde a las restricciones enunciadas en el artículo 14, 2) de la ley.

*El Comité recuerda que, a este respecto, para conseguir y conservar la confianza de las partes, todo sistema de arbitraje debería ser realmente independiente, es decir que los resultados de los arbitrajes no deberían ser predeterminados por criterios legislativos [véase **Recopilación**, op. cit. párrafo 995].*

288. Respecto de las sanciones previstas en caso de incumplimiento de la ley, el Comité toma nota de que de conformidad con el artículo 34 de la ley:

Toda persona que infrinja cualquier disposición de la presente ley será considerada culpable de un delito sancionable sin la intervención de un jurado y deberá pagar, durante cada día o partes del día en que se mantenga dicha conducta, una sanción de hasta 50 000 dólares canadienses si la persona actuaba en nombre de un directivo o representante del empleador, la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales o la Asociación de Pilotos de Air Canada cuando se cometió el delito.

Si el empleador, la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales o la Asociación de Pilotos de Air Canada contraviene cualquier disposición de la presente ley, será considerado culpable de un delito sancionable sin la intervención de un jurado y deberá pagar, durante cada día o partes del día en que se mantenga dicha conducta, una sanción de hasta 100 000 dólares canadienses.

El Comité toma nota de que si bien el Gobierno reconoce que estas sanciones son considerablemente altas, indica que sirven para disuadir que se viole la ley. El Comité recuerda que, si bien el hecho de tener un mandato sindical no confiere a su titular una inmunidad que le permita transgredir las disposiciones legales en vigor, éstas a su vez no

*deben menoscabar las garantías básicas en materia de libertad sindical, ni sancionar actividades que conforme a los principios generalmente reconocidos en la materia deberían ser consideradas como actividades sindicales lícitas [véase **Recopilación**, op. cit. párrafo 40]. El Comité manifiesta su preocupación por el elevado monto de las sanciones que prevé la legislación, que puede suponer una pesada carga financiera para los sindicatos y sus representantes.*

- 289.** *Si bien reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno para apoyar y ayudar a las partes en la solución del conflicto, incluido el nombramiento de una comisaria de conciliación y a través del FMCS, el Comité urge al Gobierno a que dé prioridad en el futuro a la negociación colectiva como medio de regular las condiciones de trabajo en el caso de un servicio no esencial.*
- 290.** *Tomando nota asimismo de la indicación del Gobierno de que, el 2 de abril de 2012, el sindicato presentó una demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Ontario para declarar el proyecto de ley C-33 inconstitucional y que la cuestión sigue pendiente ante el tribunal, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado.*
- 291.** *En términos más generales, el Comité valora positivamente la declaración del Gobierno de que ha renovado su compromiso con el establecimiento de vínculos sólidos entre empleadores y sindicatos, con la aportación, a través del Presupuesto de 2011, de 1 millón de dólares canadienses adicionales durante más de dos años para ampliar la prestación de servicios de mediación preventiva no obligatorios,*

Recomendaciones del Comité

- 292.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité urge al Gobierno a que dé prioridad en el futuro a la negociación colectiva como medio de regular las condiciones de trabajo en el caso de un servicio no esencial, y*
 - b) tomando nota asimismo de la indicación del Gobierno de que, el 2 de abril de 2012, el sindicato presentó una demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Ontario para declarar el proyecto de ley C-33 inconstitucional y que la cuestión sigue pendiente ante el tribunal, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los procedimientos judiciales.*

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

- **la Confederación Bolivariana de Trabajadores del Transporte de Chile (CBT) y**
- **la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte (FNTTP)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan actos de discriminación antisindical (despidos y solicitudes de levantamiento de fuero sindical) en perjuicio de dirigentes sindicales y afiliados en distintas empresas del sector del transporte

293. Las quejas objeto del presente caso figuran en comunicaciones de la Confederación Bolivariana de Trabajadores del Transporte de Chile (CBT) de fechas 1.º y 13 de marzo de 2012 y de la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte (FNTTP) de fecha 2 de marzo de 2012.

294. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 24 de mayo de 2013.

295. 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 los querellantes

296. En su comunicación de fecha 1.º de marzo de 2012, la Confederación Bolivariana de Trabajadores del Transporte de Chile (CBT) alega que ante la falta de mantenimiento adecuado de los buses de la empresa Alsacia, los dirigentes sindicales se vieron en la necesidad de realizar una revisión del estado de los buses para garantizar, que tanto los trabajadores como los usuarios, tuvieran la garantía de un buen servicio. Indica que llevada a cabo la revisión por parte de los dirigentes sindicales, se constataron múltiples irregularidades relacionadas con la ausencia de mantenimiento, lo que ameritó una reclamación colectiva, demandando a la empresa soluciones inmediatas. Agrega la CBT, que la gravedad de la ausencia de mantenimiento de los buses también fue observada por Carabineros de Chile, quienes a solicitud de la organización sindical se hicieron presentes y verificaron el estado de deterioro de algunos buses.

297. Añade la CBT, que la gravedad de los hechos encontrados en la revisión obligó a los dirigentes sindicales a iniciar una actividad colectiva en la que sólo se avalaba la salida de los buses que cumplían con las normas de seguridad vigentes. La reacción empresarial fue la intimidación y la arrogancia y pese a que los dirigentes sindicales demostraron las irregularidades que tenían los buses y que por tanto, se solicitaba por el bien de los usuarios y los conductores, hacerles el mantenimiento previo antes de autorizar la salida de los mismos, la respuesta empresarial fue la de iniciar el proceso de desafuero de los 25 dirigentes sindicales que participaron en la actividad colectiva.

- 298.** En su comunicación de fecha 13 de marzo de 2012, la CBT señala que desde la constitución del Sindicato Interempresa de Trabajadores del Holding de Tur Bus (SITHOTUR) la empresa ha tratado de impedir su formación. Dos días después de la constitución del sindicato en septiembre de 2007, fueron despedidos dos dirigentes sindicales de las empresas Tur Bus Ltda. y Cóndor Bus Ltda. respectivamente (ambas empresas pertenecen a la misma firma comercial). Los dirigentes sindicales en cuestión fueron reintegrados posteriormente.
- 299.** Añade la CBT, que la organización sindical solicitó en numerosas ocasiones la fiscalización de la empresa Tur Bus Ltda., en especial en materia de higiene y seguridad, en los distintos lugares de trabajo que posee a nivel nacional y en particular en las localidades de Santiago, Arica, Iquique, San Carlos, Antofagasta (en esta última localidad incluso se solicitó el cierre temporal por la reiterada trasgresión a los derechos laborales constatada por la Inspección del Provincial del Trabajo). Asimismo, la organización querellante informa que se constituyó una mesa de trabajo los días 8 y 17 de septiembre de 2008, en el marco de la cual se requirió la legitimización de la organización sindical según los Convenios núms. 98 y 135 de la OIT, así como elementos de protección personal para los trabajadores según la actividad que desempeñan y la autorización para realizar charlas instructivas en materia de salud, higiene y seguridad industrial y charlas en derecho laboral, tanto en la ciudad de Santiago como en la ciudad de Antofagasta.
- 300.** Alega la CBT, que en este contexto la empresa inició una demanda por desafuero sindical (levantamiento del fuero sindical) en contra de los dirigentes de la organización sindical SITHOTUR. Señalan los querellantes que resulta extraño que aun cuando se trata de los mismos hechos que transcurrieron en las mismas fechas, los tribunales de justicia rechazaron la demanda de desafuero en contra del Sr. Carlos Chamblas, sin embargo concedieron el levantamiento del fuero sindical del Sr. Marcelo Ortega Salazar, vicepresidente de la CBT, que se encontraba realizando actividades sindicales.
- 301.** En su comunicación de fecha 2 de marzo de 2012, la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte (FNTP) manifiesta que tras la quiebra de la empresa de transporte de pasajeros urbanos Buses Gran Santiago, el Gobierno, tras una serie de reuniones entre los diferentes actores entre los cuales se encontraban los trabajadores representados por sus dirigentes sindicales, entregó la licitación de sus servicios a dos empresas nuevas entre ellas Car Bus Urbano, perteneciente al grupo multinacional VEOLIA, que absorbió una parte importante de los trabajadores cesados en la fallida y un número muy reducido de dirigentes sindicales.
- 302.** Señala la organización querellante que los dirigentes del Sindicato Interempresa Buses Gran Santiago y Express Santiago Uno participaron en el proceso de postulación a puestos de trabajo y firmaron los respectivos contratos. Añaden que los representantes de la administración de la empresa, que provenían de la empresa quebrada, conocían perfectamente la calidad de dirigentes sindicales de varios trabajadores. La organización alega que el día 11 de noviembre de 2012 fueron despedidos varios dirigentes sindicales (entre ellos el presidente, el secretario y el tesorero) aduciendo la empresa razones de plazo de los contratos de trabajo, pero que las razones del despido corresponden al hecho de que eran dirigentes sindicales. Indica la organización querellante que tras este hecho se recurrió ante la Inspección del Trabajo y que después de la intervención del presidente de la Confederación del Transporte, se dispuso el reintegro de los dirigentes sindicales, que no se llevó a cabo por la negativa sistemática de la empresa Car Bus Urbano.

B. Respuesta del Gobierno

- 303.** En su comunicación de fecha 24 de mayo de 2013, el Gobierno manifiesta que la empresa Alsacia declara en relación con la queja de la Confederación Bolivariana de Trabajadores

del Transporte de Chile (CBT), que el día 13 de mayo de 2011, en las dependencias de la empresa, un grupo de dirigentes sindicales, entre ellos algunos de los cuales representarían a la CBT, participaron en un acto calificado como de sabotaje e ilegal. Este acto, habría consistido en la obstrucción de la salida de numerosos buses en horario punta, provocándose un daño al funcionamiento del transporte público de pasajeros en la ciudad de Santiago. La empresa precisa haber sufrido un daño económico e indica que inició juicios de desafuero contra 25 dirigentes sindicales. En uno de los juicios se llegó a una conciliación que significó la desvinculación del dirigente sindical por mutuo acuerdo y en los demás juicios, los tribunales consideraron que los hechos habían sido lo suficientemente graves como para autorizar el desafuero de los dirigentes sindicales. Las sentencias que acogían el desafuero (levantamiento del fuero sindical) fueron objeto de recursos de nulidad por parte de los dirigentes sindicales ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, la cual los rechazó, acogiendo la solicitud de la empresa.

- 304.** La empresa señala asimismo, que en una carta enviada a la CBT se indicó que, entre otras cosas, no estaba de acuerdo con la revisión que realizaron los trabajadores y dirigentes sindicales a los buses de la empresa. Dentro de lo expuesto se les precisó que ni el reglamento interno ni los contratos individuales de trabajo, autorizan ese tipo de conductas por parte de los operadores de buses, pues se contempla un procedimiento específico a través del cual el operador debe dar a conocer las fallas y desperfectos de las máquinas. Por último, la empresa informa que hasta el 18 de octubre de 2012, se contaba con 197 sindicatos y 421 dirigentes sindicales. Además, se ha finalizado un proceso de negociación colectiva que permitió establecer criterios para mejorar el servicio a los usuarios de buses, dando espacio a los intereses legítimos de los trabajadores.
- 305.** En relación con los alegatos relacionados con la empresa Tur Bus Ltda., el Gobierno informa que la empresa declara que el gerente general de la empresa envió una carta en la que expone la situación del dirigente sindical, Sr. Marcelo Ortega Salazar. Allí detalla que sus acciones contravinieron la legislación, lo cual motivó el inicio de un juicio por desafuero (levantamiento del fuero sindical). El Tribunal, en base a la prueba rendida y a los argumentos de las partes, llegó a la convicción de que los actos realizados por el Sr. Marcelo Ortega Salazar eran ilegales y constitutivos de hechos que autorizaban el desafuero. Añade la empresa, que el dirigente sindical interpuso un recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, el cual fue denegado, confirmándose así su desafuero. Dicha sentencia fue recurrida en casación en cuanto al fondo ante la Excelentísima Corte Suprema de Chile, que declaró inadmisibile dicho recurso. Por último, se indica que existen diez organizaciones sindicales en la empresa, de las cuales seis han firmado contratos o convenios colectivos y el índice de afiliación sindical es de un 52 por ciento sobre un universo de más de 5 000 trabajadores.
- 306.** En lo que se refiere a la queja sobre los trabajadores de la empresa Carbus Urbano S.A., el Gobierno señala que la Dirección del Trabajo de Chile informa que ante denuncias por vulneración de los derechos fundamentales, procedió a realizar fiscalizaciones en relación con los casos de los Sres. Miguel Ángel Álvarez Godoy, Héctor Lara Fernández, Alfredo Fuentes Meneses y Marcelo Jerez Rubilar, que en todos los casos se constataron infracciones y que se llegaron a conciliaciones en sede judicial, habiéndose indemnizado a los trabajadores.
- 307.** El Gobierno manifiesta que en virtud de los antecedentes proporcionados por las organizaciones querellantes y por los empleadores, ha efectuado un examen para analizar la posible existencia de actos de discriminación antisindicales por parte del Gobierno de Chile, a la luz de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. En relación con la empresa Alsacia, el Gobierno se refiere a la sentencia del Segundo Juzgado de Letra del Trabajo de la Comuna de Santiago en la causa iniciada por la empresa en la que se indica en los considerandos que: 1) «ha quedado establecido que los demandados impidieron la salida

de cerca del 90 por ciento de la flota del depósito de Maipú, sin causa justificada, lo que significó alterar el normal funcionamiento de la empresa»; 2) «se dan los supuestos que el legislador ha establecido para dar lugar a la causal invocada, pues claramente, los demandados a través de un acto, impedir que los buses salgan del depósito, de manera injustificada, no permitieron el normal funcionamiento de la empresa demandante, que es precisamente el transporte público de pasajeros, durante el horario punta»; 3) «los demandados participaron en forma directa en actos respecto a los cuales no se encuentran ni facultados ni justificados, obstaculizando la salida de los buses de la empresa, no cumpliendo con las labores para las cuales fueron contratados por la empresa», y 4) «a juicio de esta sentenciadora este incumplimiento resulta grave, si se toma en consideración la manera en que se desarrollaron los hechos, el horario realizado para efectuar la actividad que carece de sustento alguno, sin siquiera comunicarlo a la empresa, el retraso en la salida de las máquinas, afectando a una parte de la población, impidiendo sin justificación alguna la salida de los buses, antecedentes que llevan a concluir que los demandados incumplieron gravemente las obligaciones contractuales». La Corte de Apelaciones de Santiago no hizo lugar a un recurso de apelación contra esta sentencia.

- 308.** El Gobierno se refiere también a la sentencia del Séptimo Juzgado del Trabajo de Santiago, Rol 995-2008 «Tur Bus Ltda. con Ortega Salazar» y a las sentencias de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago y de la Excelentísima Corte Suprema de Chile, relacionadas con la causa. Las sentencias se refieren a la causal núm. 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, «incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo». Indica el Gobierno que el Tribunal de Primera Instancia consideró, una vez analizado el caso por todos los medios probatorios que permite la ley, que el Sr. Marcelo Ortega Salazar vulneró normas en cuanto al descanso de los trabajadores y del Reglamento Interno de la empresa (considerando sexto), además de negarse a ser fiscalizado por los inspectores de ruta, en varias ocasiones, y así concluyó que, «el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo (...) no sólo exige que el trabajador incumpla alguna de las obligaciones que le impone el contrato, lo que en el caso de marras ha ocurrido, sino que además es esencial que dicho incumplimiento sea de una entidad y magnitud que afecte en su esencia el cumplimiento de las obligaciones contractuales, por cuanto va más allá de aquellas meras infracciones aceptadas por las partes o la ley». Las instancias superiores no hicieron lugar a los recursos interpuestos.
- 309.** Afirma el Gobierno que cabe recordar en este caso relativo a la solicitud de desafuero de dirigentes sindicales de las empresas Alsacia y Tur Bus Ltda., que la legislación, tanto a nivel constitucional como legal, consagra los principios de igualdad, no discriminación y debido proceso. Subraya el Gobierno que el Convenio núm. 87 establece, en su artículo 8, que «los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, a respetar la legalidad la que, según las sentencias de los tribunales nacionales ya mencionadas, no ha sido respetada por parte de los querellantes. A su vez, éstos han tenido las oportunidades procesales y han ejercido sus derechos constitucionales sin obstrucción alguna por parte de los organismos del Estado de Chile. El fuero sindical no es absoluto, sino que, por motivos graves y fundados, éste puede ser cancelado, decidiéndose el despido del dirigente sindical en caso que los hechos así lo ameriten. Indica el Gobierno que en Chile son los Tribunales de Justicia los llamados a determinar la pertinencia de ello mediante el juicio de desafuero. Se destaca que estos procesos se llevan a cabo bajo estricto apego a las normas del debido proceso. Por último, el Gobierno manifiesta que la Dirección del Trabajo de Chile ha cumplido su rol fiscalizador y que los Tribunales de Justicia, por su lado, han realizado las gestiones que la ley les faculta, además de resolver las causas según lo que la misma legislación les ordena.

C. Conclusiones del Comité

- 310.** *El Comité observa que la Confederación Bolivariana de Trabajadores de Transporte de Chile (CBT) y la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte (FNTT) alegan actos de discriminación antisindical (despidos y solicitudes de levantamiento de fuero sindical) en perjuicio de dirigentes sindicales y afiliados en distintas empresas del sector del transporte.*

Empresa de Transporte Alsacia

- 311.** *El Comité observa que la CBT alega que la empresa inició el proceso de desafuero (levantamiento del fuero sindical) de 25 dirigentes sindicales por haber participado en una actividad que impedía la salida de los buses que no cumplían con las normas de seguridad vigentes, para que los trabajadores y los usuarios tuvieran la garantía de un buen servicio. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la empresa informa que: 1) el día 13 de mayo de 2011, en las dependencias de la empresa, un grupo de dirigentes sindicales, entre ellos algunos de los cuales representarían a la CBT, participaron en un acto calificado como de sabotaje e ilegal: la obstrucción de la salida de numerosos buses en horario punta, provocándose un daño al funcionamiento del transporte público de pasajeros en la ciudad de Santiago; 2) sufrió un daño económico e indica que inició juicios de desafuero contra 25 dirigentes sindicales, obteniendo sentencias favorables y con respecto a un caso se llegó a una conciliación en sede judicial que significó la desvinculación del dirigente sindical por mutuo acuerdo; 3) los tribunales consideraron que los hechos habían sido lo suficientemente graves como para autorizar el desafuero de los dirigentes sindicales; 4) las sentencias que acogieron el desafuero fueron objeto de recursos de nulidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, la cual los rechazó, acogiendo la solicitud de la empresa; 5) en una carta enviada a la CBT se indicó que, entre otras cosas, no estaba de acuerdo con la revisión que realizaron los trabajadores y dirigentes sindicales a los buses de la empresa y dentro de lo expuesto se les precisó que ni el reglamento interno ni los contratos individuales de trabajo autorizan ese tipo de conductas por parte de los operadores de buses, pues se contempla un procedimiento específico a través del cual el operador debe dar a conocer las fallas y desperfectos de las máquinas, y 6) hasta el 18 de octubre de 2012, se contaba con 197 sindicatos y 421 dirigentes sindicales y se ha finalizado un proceso de negociación colectiva que permitió establecer criterios para mejorar el servicio a los usuarios de buses, dando espacio a los intereses legítimos de los trabajadores.*
- 312.** *El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno declara que en los considerandos de la sentencia del Segundo Juzgado de Letra del Trabajo de la Comuna de Santiago en la causa iniciada por la empresa se indica que: 1) «ha quedado establecido que los demandados impidieron la salida de cerca del 90 por ciento de la flota del depósito de Maipú, sin causa justificada, lo que significó alterar el normal funcionamiento de la empresa»; 2) «se dan los supuestos que el legislador ha establecido para dar lugar a la causal invocada, pues claramente, los demandados a través de un acto, impedir que los buses salgan del depósito, de manera injustificada, no permitieron el normal funcionamiento de la empresa demandante, que es precisamente el transporte público de pasajeros, durante el horario punta»; 3) «los demandados participaron en forma directa en actos respecto a los cuales no se encuentran ni facultados ni justificados, obstaculizando la salida de los buses de la empresa, no cumpliendo con las labores para los cuales fueron contratados por la empresa», y 4) «a juicio de esta sentenciadora este incumplimiento resulta grave, si se toma en consideración la manera en que se desarrollaron los hechos, el horario realizado para efectuar la actividad que carece de sustento alguno, sin siquiera comunicarlo a la empresa, el retraso en la salida de las máquinas, afectando a una parte de la población, impidiendo sin justificación alguna la salida de los buses, antecedentes que llevan a concluir que los demandados incumplieron*

gravemente las obligaciones contractuales». Asimismo, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la Corte de Apelaciones de Santiago no hizo lugar a un recurso de apelación contra esta sentencia.

- 313.** *El Comité toma nota de estas informaciones y en particular de que las autoridades judiciales examinaron los casos alegados e hicieron lugar a las demandas de desafuero (levantamiento del fuero sindical) interpuestas por la empresa. En estas condiciones, y en ausencia de otra información, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Empresa de transporte Tur Bus Ltda.

- 314.** *El Comité observa que la organización querellante CBT alega que la empresa de transporte Tur Bus Ltda. no respetó lo acordado en una mesa de diálogo, no permitió que se llevara a cabo una reunión de los dirigentes sindicales en las instalaciones de la empresa en la ciudad de Antofagasta e inició una demanda de desafuero en contra de dos dirigentes sindicales (la autoridad judicial rechazó una de las demandas de levantamiento del fuero sindical, sin embargo, concedió el levantamiento del fuero sindical del vicepresidente de la CBT, Sr. Marcelo Ortega Salazar). A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la empresa informa que: 1) el gerente general de la empresa envió una carta en la que expone la situación del dirigente sindical, Sr. Marcelo Ortega Salazar; 2) allí se detalla que sus acciones contravinieron la legislación, lo cual motivó el inicio de un juicio por desafuero; 3) el Tribunal, en base a la prueba rendida y a los argumentos de las partes, llegó a la convicción de que los actos realizados por el Sr. Marcelo Ortega Salazar eran ilegales y constitutivos de hechos que autorizaban el desafuero; 4) el dirigente sindical interpuso un recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia que fue denegado, confirmándose así su desafuero; 5) dicha sentencia fue recurrida en casación en cuanto al fondo ante la Excelentísima Corte Suprema de Chile, que declaró inadmisibile dicho recurso, y 6) existen diez organizaciones sindicales en la empresa, de las cuales seis han firmado contratos o convenios colectivos y el índice de afiliación sindical es de un 52 por ciento sobre un universo de más de 5 000 trabajadores.*

- 315.** *El Gobierno por su parte se refiere a la sentencia del Séptimo Juzgado del Trabajo de Santiago, Rol 995-2008 «Tur Bus Ltda. con Ortega Salazar» y a las sentencias de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago y de la Excelentísima Corte Suprema de Chile, relacionadas con la causa. Las sentencias se refieren a la causal núm. 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, «incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo». Indica el Gobierno que el Tribunal de Primera Instancia consideró, una vez analizado el caso por todos los medios probatorios que permite la ley, que el Sr. Marcelo Ortega Salazar vulneró normas en cuanto al descanso de los trabajadores y del Reglamento Interno de la empresa, además de negarse a ser fiscalizado por los inspectores de ruta, en varias ocasiones, y así concluyó que, «el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo (...) no sólo exige que el trabajador incumpla alguna de las obligaciones que le impone el contrato, lo que en el caso de marras ha ocurrido, sino que además es esencial que dicho incumplimiento sea de una entidad y magnitud que afecte en su esencia el cumplimiento de las obligaciones contractuales, por cuanto va más allá de aquellas meras infracciones aceptadas por las partes o la ley». Las instancias superiores no hicieron lugar a los recursos interpuestos por el mencionado sindicalista.*

- 316.** *El Comité toma nota de estas informaciones y no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Empresa Car Bus Urbano

317. *El Comité observa que la FNTTP alega el despido antisindical en la empresa Car Bus Urbano de varios dirigentes sindicales (entre ellos el presidente, el secretario y el tesorero) del Sindicato Interempresa Buses Gran Santiago y Express Santiago Uno y que aunque la Inspección del Trabajo dispuso el reintegro de los dirigentes sindicales, la empresa se niega a efectuarlo. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que la Dirección del Trabajo de Chile informa que ante denuncias por vulneración de los derechos fundamentales procedió a realizar fiscalizaciones en relación con los casos de los Sres. Miguel Ángel Álvarez Godoy, Héctor Lara Fernández, Alfredo Fuentes Meneses y Marcelo Jerez Rubilar, que en todos los casos se constataron infracciones y que se llegaron a conciliaciones en sede judicial, habiéndose indemnizado a los trabajadores. El Comité recuerda que «en caso de despido de dirigentes sindicales y de sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales, ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir que los dirigentes sindicales y afiliados que han sido despedidos por sus actividades sindicales legítimas puedan obtener el reintegro en sus puestos de trabajo» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, 2006, quinta edición, párrafo 839]. Teniendo en cuenta los resultados alcanzados en este caso específico, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 2950

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

Alegatos: la organización querellante alega el despido de trabajadores oficiales sindicalizados en el municipio de Girón-Santander en violación de las disposiciones de un convenio colectivo

319. La queja figura en una comunicación de marzo de 2012 presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

320. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de 30 de enero de 2013.

321. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

322. La organización querellante alega que 12 trabajadores oficiales del municipio de Girón-Santander, los Sres. Marcos Fidel Báez Celis, Ambrosio Díaz Rodríguez, Carlos José Martínez Ramírez, Víctor Manuel Vargas Galvis, Luis Hernando Viviescas Parra, Jorge Pérez, Reinaldo Vega Serrano, Luis José Ortiz Carreño, Jorge Enrique Vargas González, Gustavo Mantilla Mendoza, Hernán Rueda García y Ernesto Parra Mantilla, todos afiliados al Sindicato de Trabajadores Oficiales del municipio de Girón-filial CUT, fueron despedidos el día 15 de febrero de 2001 en violación del convenio colectivo vigente y de los principios de libertad sindical y negociación colectiva.
323. La organización querellante alega que todos los trabajadores despedidos por la municipalidad eran sindicalizados y que, por esta razón, habrían tenido que gozar de una protección reforzada. Añade que la convención colectiva en vigor estipulaba que el Código Sustantivo de Trabajo se aplicaba a los trabajadores oficiales del municipio, por lo cual, en virtud de las disposiciones de dicho Código, el despido de los 12 trabajadores hubiera tenido que ser autorizado por el Ministerio de Trabajo y que, en ausencia de dicha autorización los trabajadores tenían derecho a ser reintegrados.
324. La organización querellante añade que el sindicato interpuso una queja ante la Inspección de Trabajo y que el 26 de abril de 2001, el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, ordenó sancionar al municipio por la violación de la convención colectiva. Adicionalmente, los trabajadores despedidos solicitaron su reintegro ante la justicia, la cual fue denegada por las distintas instancias judiciales al igual que las acciones de tutela iniciadas posteriormente.

B. Respuesta del Gobierno

325. Por medio de una comunicación de 30 de enero de 2013, el Gobierno indica que los despidos objeto de la queja se dieron en el contexto de un proceso de restructuración que obedeció a razones financieras y administrativas de la entidad territorial y que las personas mencionadas en la queja fueron indemnizadas debidamente. Señala que la terminación de los contratos de trabajo no tuvo por finalidad la vulneración de la libertad sindical, que la organización querellante no indica en ningún momento que los despidos hayan tenido una finalidad antisindical y que, de hecho, el Sindicato de Trabajadores Oficiales del municipio de Girón decidió no participar en la presente queja. Con base en lo anterior y de conformidad con el párrafo 1079 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, el Gobierno considera que, en ausencia de discriminación antisindical, el Comité no tiene competencia para pronunciarse sobre este caso de restructuración administrativa.
326. En cuanto a la actuación del Ministerio de Trabajo respecto de este caso, el Gobierno indica que la coordinadora del Grupo de Inspección y Vigilancia decidió revocar la sanción que había sido impuesta en un primer momento a la Municipalidad de Girón por violación a la convención colectiva aplicable. El Gobierno añade que la justicia colombiana se ha pronunciado en todas sus instancias sobre las pretensiones de los querellantes y que todas las sentencias han sido adversas a las pretensiones de los demandantes.

C. Conclusiones del Comité

327. *El Comité observa que el presente caso se refiere al despido en 2001 de 12 trabajadores oficiales del municipio de Girón-Santander, miembros del Sindicato de Trabajadores Oficiales de dicho municipio en el marco de un proceso de restructuración administrativa. El Comité toma nota de las alegaciones de la organización querellante según las cuales no*

se respetó la protección reforzada que se desprendía de la afiliación sindical de los trabajadores despedidos y que se violó la convención colectiva en vigor que preveía la aplicación de las reglas del Código Sustantivo del Trabajo a los trabajadores oficiales del municipio, lo cual hubiera supuesto a su vez que el despido colectivo de los 12 trabajadores fuera precedido de una autorización administrativa del Ministerio de Trabajo, autorización que no fue solicitada.

328. El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno según las cuales los despidos de los 12 trabajadores se dieron por motivos financieros y organizativos en el marco de una restructuración administrativa y que en ningún momento la organización querellante alegó el carácter antisindical de la ruptura de los contratos de trabajo. El Gobierno considera que en ausencia de cualquier discriminación antisindical, este caso de restructuración administrativa no es de competencia del Comité. El Comité toma nota finalmente de las indicaciones del Gobierno relativas a la denegación de las pretensiones de los trabajadores despedidos por parte de la justicia colombiana en todas sus instancias.
329. Acerca de la alegada falta de protección de la libertad sindical de los trabajadores despedidos por la Municipalidad de Girón en el marco de un proceso de restructuración, el Comité recuerda que no le corresponde pronunciarse sobre la cuestión de la ruptura de los contratos de trabajo por despido, sino en el caso en que el régimen de despido implique una medida de discriminación antisindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 779] y que, en el mismo sentido, respecto de alegatos relativos a procesos de restructuración, impliquen o no estos últimos reducciones de personal o transferencias del sector público al sector privado o viceversa, sólo le corresponde pronunciarse en la medida en que dichos procesos hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1079].
330. En el marco del presente caso, el Comité observa que, si bien la organización querellante menciona brevemente que se despidió tan sólo a trabajadores sindicalizados, la queja no alega que los despidos hayan tenido un carácter antisindical y no proporciona ningún elemento concreto a este respecto. El Comité observa que el eventual carácter antisindical de los despidos tampoco fue alegado en las distintas acciones judiciales iniciadas por los trabajadores despedidos, los cuales, según la documentación disponible, no ostentaban cargos de dirigencia sindical. Con base en lo anterior, el Comité considera por lo tanto que el alegato de insuficiente protección a la libertad sindical de los trabajadores despedidos no requiere un examen más detenido.
331. En lo relativo a la alegada violación de la convención colectiva vigente, la cual, según la organización querellante, preveía la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo en su conjunto, inclusive en materia de despido, a los trabajadores oficiales del municipio, el Comité observa que tanto los tribunales de primera y segunda instancia como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema rechazaron las pretensiones de los trabajadores despedidos, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicando en su sentencia que «aun cuando es cierto que los trabajadores oficiales pueden en determinados aspectos específicos gobernarse por disposiciones estatuidas para los particulares, no pueden por convenio con sus empleadores adoptar íntegramente el régimen jurídico de éstos pues ello equivaldría a desconocer la naturaleza jurídica que imperiosamente les otorga la ley». En estas condiciones, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido.

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 2974

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
el Sindicato Nacional de Servidoras y Servidores
Públicas/Públicos, Trabajadores/as Oficiales, Contratistas
de Prestación de Servicios de las Entidades Territoriales,
Distritos, Áreas Metropolitanas de Colombia (SINALSERPUB)**

Alegatos: la organización querellante alega el despido de tres trabajadores del Hospital San Juan de Dios, sin haberse respetado la convención colectiva que establece que ningún trabajador sería despedido sin justa causa comprobada

333. La queja figura en comunicaciones del Sindicato Nacional de Servidoras y Servidores Públicas/Públicos, Trabajadores/as Oficiales, Contratistas de Prestación de Servicios de las Entidades Territoriales, Distritos, Áreas Metropolitanas de Colombia (SINALSERPUB) de fechas 31 de agosto de 2010 y 26 de junio de 2012 (recibidas en la Oficina el 9 de julio de 2012).
334. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 15 de julio de 2013.
335. 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 del querellante

336. En sus comunicaciones de fechas 31 de agosto de 2010 y 26 de junio de 2012, el Sindicato Nacional de Servidoras y Servidores Públicas/Públicos, Trabajadores/as Oficiales, Contratistas de Prestación de Servicios de las Entidades Territoriales, Distritos, Áreas Metropolitanas de Colombia (SINALSERPUB) que apoya una queja presentada por los y las extrabajadores/as del Hospital San Juan de Dios (Municipio de Rionegro, Antioquia). La organización querellante se refiere al despido de tres trabajadores del Hospital que estaban cubiertos por la convención colectiva vigente que establece en su artículo segundo que ningún trabajador sería despedido sin justa causa comprobada. Añade el querellante que las personas despedidas agotaron la vía administrativa y luego acudieron ante la autoridad judicial (primera y segunda instancia) en donde se rechazó la petición de reintegro e indemnización. Posteriormente interpusieron una acción de tutela ante la Corte Suprema de Justicia-Sala Penal, que fue declarada improcedente.

B. Respuesta del Gobierno

337. En su comunicación de 15 de julio de 2013, el Gobierno indica que el Hospital San Juan de Dios informó que en el marco de un proceso legal de reestructuración del Hospital, tendiente a su autosostenibilidad, se implementó un plan de retiro compensado a todos los funcionarios. Las personas mencionadas por los querellantes se acogieron al plan de retiro y recibieron una indemnización. Añade el Hospital que pese a ello presentaron demandas

judiciales por despido injusto que fueron rechazadas y que la Corte Suprema de Justicia consideró improcedente la acción de tutela instaurada.

- 338.** El Gobierno por su parte manifiesta que la queja no cumple con los requisitos de admisibilidad contemplados en los procedimientos de la OIT, dado que como lo indica el querellante, presenta una queja formulada por extrabajadores no sindicalizados, ni federados ni confederados del Hospital San Juan de Dios. Según el Gobierno, en el presente caso no se evidencian restricciones a la libertad sindical, sino que se trata de situaciones de carácter individual y de trabajadores no sindicalizados. Añade el Gobierno que las personas afectadas acudieron ante la justicia y que se han dictado sentencias adversas a sus pretensiones.

C. Conclusiones del Comité

- 339.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que apoya una queja presentada por los y las extrabajadores/as del Hospital San Juan de Dios (Municipio de Rionegro, Antioquia), que se refiere al despido de dos trabajadoras y de un trabajador del hospital que, según los alegatos, estaban cubiertos por la convención colectiva vigente que establece en su artículo segundo que ningún trabajador sería despedido sin justa causa comprobada.*
- 340.** *El Comité toma nota de que el Gobierno indica que el Hospital informa que: 1) en cumplimiento del acuerdo por el cual se aprobó el proceso de reestructuración del Hospital se implementó un plan de retiro compensado a todos los funcionarios; 2) las tres personas mencionadas por los querellantes se acogieron al plan de retiro y recibieron una indemnización; y 3) pese a ello presentaron demandas judiciales por despido injusto que fueron rechazadas y que la Corte Suprema de Justicia consideró improcedente la acción de tutela instaurada. Asimismo, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) la queja no cumple con los requisitos de admisibilidad contemplados en los procedimientos de la OIT, dado que como lo indica el querellante, presenta una queja formulada por tres extrabajadores no sindicalizados, ni federados ni confederados del Hospital San Juan de Dios; ii) no se evidencian restricciones a la libertad sindical, sino que se trata de situaciones de carácter individual y de trabajadores no sindicalizados; y iii) las personas afectadas acudieron ante la justicia y se han dictado sentencias adversas a sus pretensiones.*
- 341.** *El Comité toma nota de todas estas informaciones, considera que no se han producido violaciones de los derechos sindicales y por lo tanto no proseguirá con el examen de los alegatos presentados en este caso.*

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 2993

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**

Alegatos: la organización querellante alega la existencia de actos de discriminación antisindical así como la violación de las disposiciones de un convenio colectivo en el marco de un despido disciplinario

343. La queja figura en comunicaciones de fechas 15 de agosto y 16 de octubre de 2012 presentadas por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).
344. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de 14 de junio de 2013.
345. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1971 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

346. La organización querellante alega que el Sr. Antonio Ricaurte Fernández Albán, trabajador de Bancolombia desde 1987 (en adelante el trabajador) y afiliado al sindicato SINTRABANCOL, desde ese mismo año, fue objeto el 19 de febrero de 2001 de un despido contrario al convenio colectivo vigente y constitutivo de una discriminación antisindical. El despido tuvo por origen un incidente ocurrido el 5 de diciembre de 2000 en la caja de una de las filiales del banco, cuando una persona, quien se había apoderado de los documentos de identidad y de la libreta de ahorro de una cliente y había falsificado una autorización de retiro de esta última, logró que el trabajador le entregara una cantidad importante de dinero. Frente a la queja de la titular de la cuenta, el banco inició el 26 de enero de 2001 un proceso disciplinario en contra del trabajador, especificando que el interesado podía, si lo consideraba conveniente, ser acompañado por dos directivos sindicales. El 7 de febrero de 2001, el trabajador presentó una respuesta escrita en donde explicó que había seguido el procedimiento reglamentario aplicable al retiro de dinero por un tercero. El 19 de febrero de 2001, le fue comunicado por escrito al trabajador su despido, decisión ante la cual interpuso recurso de apelación en los términos previstos por el convenio colectivo en materia de procedimiento disciplinario. La organización querellante indica que la respuesta del banco consistió en indicar que el despido era una decisión autónoma de la empresa y no una sanción disciplinaria, por lo cual no era aplicable el procedimiento convencional. La organización querellante alega que, de esta manera, el procedimiento disciplinario convencional, iniciado el 26 de enero de 2001 y que garantizaba al trabajador la posibilidad de ser asistido por los representantes sindicales a lo largo de todo el proceso nunca llegó a concluirse y que, por lo tanto, el despido del trabajador violó las disposiciones del convenio colectivo, impidiendo a la organización sindical que pueda desempeñar su papel de defensa de los trabajadores, tal como pactado con el empleador. La organización considera que en vista de los elementos anteriormente señalados, el despido del trabajador es constitutivo de una discriminación antisindical.

347. La organización querellante añade que tanto el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán como la Sala Laboral del Tribunal Superior de Popayán y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia denegaron las pretensiones del trabajador y violaron a su vez los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT al no tomar en consideración las disposiciones del convenio colectivo vigente.

B. Respuesta del Gobierno

348. Por medio de una comunicación de 14 de junio de 2013, el Gobierno trasmite la respuesta de la empresa Bancolombia acerca de los alegatos de la organización querellante. La empresa indica que el trabajador fue despedido por haber violado los procedimientos del banco en materia de retiro de dinero, que el trabajador tuvo la posibilidad de presentar su defensa y que se le recordó que podía ser acompañado por dos representantes de su sindicato, cumpliéndose así con el proceso disciplinario fijado por el convenio colectivo de la empresa. Señala que tanto los tribunales de primera y segunda instancia como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia rechazaron las pretensiones del trabajador y consideraron justificado el despido. La empresa añade que las acciones de tutela en defensa de sus derechos constitucionales entabladas a continuación por el trabajador tampoco prosperaron y que, tanto la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, la Sala de Casación Civil de la misma Corporación como la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura desestimaron la mencionada acción. La empresa concluye que el despido objeto de la presente queja está basado en hechos objetivos totalmente ajenos a la afiliación sindical del trabajador y que, por tanto, no constituye de ninguna manera un caso de discriminación antisindical.
349. En la misma comunicación, el Gobierno de Colombia refrenda los elementos desarrollados por la empresa. Indica que los hechos alegados no constituyen actos de discriminación antisindical y que, tal como lo evidenciaron las varias sentencias judiciales, el despido cumplió con las normas legales y convencionales.

C. Conclusiones del Comité

350. *El Comité observa que el presente caso se refiere al despido de un trabajador de la empresa Bancolombia, afiliado al sindicato SINTRABANCOL. Según la organización querellante, la empresa, después de haber iniciado un procedimiento disciplinario en contra del trabajador, consecutivo a una presunta falta del trabajador, habría pronunciado directamente el despido sin haber cumplido con todas las etapas previstas por el convenio colectivo que preveían en particular un recurso de apelación y la posibilidad para el trabajador de ser asistido por representantes sindicales a lo largo de todo el proceso. Con base en estos elementos, la organización considera que el despido violó el convenio colectivo vigente y que es constitutivo de una discriminación antisindical, vulneraciones en las cuales incurrieron también los tribunales que fallaron sobre el caso al no tomar en cuenta el convenio colectivo en sus respectivas sentencias.*
351. *El Comité toma nota de las observaciones coincidentes del Gobierno y de la empresa por medio de las cuales señalan que:*
- *el despido es consecutivo a la violación de los procedimientos aplicables al retiro de dinero por parte del trabajador y no tiene ninguna relación con su afiliación sindical;*
 - *la empresa respetó las disposiciones legislativas y convencionales aplicables al caso, garantizando el derecho de defensa del trabajador;*

— en todas las instancias, los tribunales consideraron que se había cumplido plenamente con las disposiciones legales y convencionales.

352. El Comité observa que el caso plantea por una parte el posible carácter antisindical del despido y, por otra, la violación del convenio colectivo vigente por la empresa y las instancias judiciales que se pronunciaron sobre el caso. En lo que respecta a los motivos que originaron el despido, el Comité recuerda que no le corresponde pronunciarse sobre la cuestión de la ruptura de los contratos de trabajo por despido, sino en el caso en que el régimen de despido implique una medida de discriminación antisindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, párrafo 779]. Al respecto el Comité observa que en el marco de la presente queja, no se presentan indicios de posible discriminación antisindical y que, de igual manera, las distintas acciones judiciales entabladas por el trabajador no invocan la existencia de una discriminación antisindical. El Comité no proseguirá con el examen de este alegato.

353. En lo que respecta a la alegada violación de las cláusulas del convenio colectivo relativas al proceso disciplinario, el Comité observa que las distintas sentencias judiciales que se pronunciaron al respecto denegaron las pretensiones del trabajador, considerando en particular que las disposiciones del convenio sobre proceso disciplinario no abarcaban los casos de despido y que, por lo tanto, no eran aplicables al caso. En estas condiciones, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido.

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 2975

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por la Unión Nacional de Técnicos Profesionales del Tránsito (UNATEPROT)

***Alegatos: detención y procesamiento penal
de un dirigente sindical policía de tránsito***

355. La queja figura en una comunicación de la Unión Nacional de Técnicos Profesionales del Tránsito (UNATEPROT) de fecha 20 de julio de 2011.

356. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 12 de junio de 2013.

357. Costa Rica 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

358. En su comunicación de fecha 20 de julio de 2011, la Unión Nacional de Técnicos Profesionales del Tránsito (UNATEPROT) alega que en el contexto de la negociación de una convención colectiva para los policías de tránsito, dos funcionarios de la Unidad Especializada de Tránsito del Organismo de Investigación Judicial detuvieron ilegalmente, el 25 de mayo de 2011, al Sr. Joselito Ureña Vargas, secretario general de la UNATEPROT, en el local donde se ubica su oficina, sin mostrar orden de arresto y sin que se le informara de los cargos, a raíz de una denuncia por supuestas amenazas a un joven. La organización querellante señala que este dirigente sindical ya se había presentado a la fiscalía para narrar los hechos que habían acontecido, así como que la autoridad judicial le impuso una medida cautelar de alejamiento del Cantón de Desamparados. La detención se produjo además con la presencia de la prensa escrita y la televisión que al día siguiente relataron que se había detenido a este dirigente sindical por amenazas a testigo y alteración de la escena de un atropello en la que perdió la vida un joven de 19 años.

B. Respuesta del Gobierno

359. En su comunicación de fecha 12 de junio de 2013, el Gobierno se remite al informe de la Fiscalía General del Ministerio Público sobre los hechos mencionados en la queja del que surge: 1) que la denuncia en contra del oficial de tránsito y dirigente sindical, Sr. Joselito Ureña Vargas, surge de una denuncia de particulares que lo vinculan con los delitos de favorecimiento real, abuso de autoridad e incumplimiento de deberes al atender un accidente de tráfico, actuando en su condición de servidor público (tras la comisión de un homicidio culposo por parte de otra persona); 2) el cargo de dirigente sindical del Sr. Joselito Ureña Vargas carece de toda relevancia para la investigación penal que se realiza; 3) se pudo corroborar que el Sr. Joselito Ureña Vargas amenazó a varios testigos (algunos incluso menores de edad) e incluso dirigió su vehículo contra uno de ellos para intimidarlo; 4) la detención del Sr. Joselito Ureña Vargas por disposición del Ministerio Público se basó en la urgencia de presentarlo ante el juez competente en aras de salvaguardar el resultado de la investigación y no se realizó ningún registro invasivo a la privacidad de la organización sindical, más allá de lo estrictamente requerido para la captura del investigado, y 5) la autoridad judicial rechazó la solicitud de detención preventiva presentada por el fiscal pero ordenó la imposición de medidas cautelares (prohibición de visitas al Cantón de Desamparados, tras observar indicios comprobados de que el imputado era el autor del delito investigado y que existía el peligro de obstaculizar el procedimiento).

C. Conclusiones del Comité

360. *El Comité toma nota de que en la queja presentada la organización querellante alega la detención ilegal, y sin mostrar orden de arresto, de un dirigente sindical y policía de tránsito, en su oficina en la sede de la organización sindical, así como su procesamiento penal, hechos que se produjeron en el contexto de un proceso de negociación colectiva en curso.*

361. *El Comité toma nota de que el Gobierno niega el carácter antisindical del arresto de este dirigente sindical y declara que se produjo tras denuncia privada de particulares y a solicitud del Ministerio Público y que el arresto no fue mantenido por la autoridad judicial penal, la cual sin embargo le procesó penalmente y le sometió a medidas cautelares. El Comité observa que del informe del Ministerio Público remitido por el Gobierno (y de anexos facilitados por la organización querellante) surge claramente que los hechos alegados se refieren a posibles faltas profesionales delictivas de un policía de tránsito en*

su carácter de servidor público (alteración de la escena de crimen, amenazas, etc., tras la comisión por un tercero, conductor de una moto, de un homicidio culposo).

- 362.** *En estas conclusiones el Comité concluye que este caso no se refiere al ejercicio de la libertad sindical y considera que no requiere un examen más detenido.*

Recomendación del Comité

- 363.** *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. 2926

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

Quejas contra el Gobierno del Ecuador presentadas por

- **el Frente Unitario de Trabajadores (FUT)**
- **la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT)**
- **la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE)**
- **la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)**
- **la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE)**
- **la Federación de Servidores Públicos (FEDESEP)**
- **la Federación Médica Ecuatoriana (FME) y**
- **el Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica del Ecuador Inc.**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan despidos antisindicales en el sector público a raíz de la adopción de un decreto que facilita el cese unilateral de los servidores públicos

- 364.** La queja figura en una comunicación de fecha 26 de enero de 2012 presentada conjuntamente por el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE) y la Federación de Servidores Públicos (FEDESEP); en una comunicación de fecha 27 de junio 2012 de la Federación Médica Ecuatoriana (FME), y en una comunicación de 10 de julio de 2012 del Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Eléctrica del Ecuador Inc.
- 365.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 19 de junio de 2012, 11 de marzo y 18 de julio de 2013.

- 366.** Ecuador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 367.** En su comunicación de fecha 26 de enero de 2012, las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno del Ecuador pretende debilitar a las organizaciones sindicales a través del despido masivo de servidores y trabajadores del sector público. La queja indica que el decreto ejecutivo núm. 813, publicado el 12 de julio de 2011 y que reforma el reglamento general a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), creó la figura de la «compra de renuncia obligatoria» que permite al Gobierno cesar unilateralmente de sus funciones a los servidores públicos mediante el mero pago de una indemnización.
- 368.** La cesación de funciones por compra de renuncia obligatoria está contemplada por el artículo 8 del mencionado decreto ejecutivo, el cual prevé que «las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renunciaciones obligatorias con indemnización conforme a lo establecido en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas». (...) «Las servidoras y los servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la administración.» Las organizaciones querellantes afirman que el decreto ejecutivo va en contra de la LOSEP, adoptada en 2010, la cual reconoce la estabilidad laboral para los servidores públicos.
- 369.** Las organizaciones querellantes indican que, con base en la figura de compra de renuncia obligatoria, el Gobierno procedió, el 28 de octubre de 2011, al despido de 2 700 trabajadores y servidores públicos y que, en los tres meses posteriores, fueron desvinculados otros 1 300 trabajadoras y trabajadores del sector público. Dichas desvinculaciones se estarían dando mediante actos administrativos que no especifican el motivo de la cesión de las funciones, sin que exista procedimiento previo alguno y sin que esté prevista la posibilidad de impugnarlos mediante acciones judiciales. Las desvinculaciones habrían sido acompañadas de declaraciones públicas del propio Presidente de la República y de otros voceros del Gobierno en donde se resaltaría la incompetencia y la corrupción de los trabajadores y servidores cesados.
- 370.** Las organizaciones querellantes alegan que la compra de renunciaciones obligatorias ha sido utilizada por el Gobierno para camuflar despidos intempestivos y para despedir de manera discriminatoria a militantes sindicales y, especialmente, a quienes desempeñan cargos de dirección sindical. Al considerar que la LOSEP no reconoce ni la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva, afirman que estos despidos participan de una estrategia del Gobierno para debilitar a las organizaciones sindicales iniciada con el traslado al régimen de la LOSEP de trabajadores antes amparados por el Código del Trabajo con la finalidad de que dejen de gozar de la protección de los convenios colectivos y de las garantías a la libertad sindical contenidas en el Código, siendo el objetivo final del Gobierno la constitución de organizaciones afines a sus intereses.
- 371.** Para sustentar sus alegaciones, la queja cita el despido masivo de dirigentes de las siguientes organizaciones sindicales y comités de empresa: Comité de empresa de industrias Guapán, Comité ejecutivo de FETSAE, Comité ejecutivo (directiva) del Sindicato Único de la Salud de Sucumbios, Comité ejecutivo de la gobernación de Loja, dirigentes de la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Públicas, Comité de empresa de los trabajadores del Banco Nacional de Fomento. La queja menciona además de manera nominativa a una serie de dirigentes sindicales que habrían sido despedidos mediante la compra de renuncia obligatoria: Gladys Illiescas del Sindicato del Hospital Teófilo Dávila de Machala, secretaria general del Sindicato de Auxiliares de Enfermería del hospital Baca Ortiz; Martha Noboa,

Nilo Neiger, Gloria León, Carmen Herrera, del Comité de empresa de industrias Guapán, Paúl Sacoto, José Montesdeoca, Miguel León, Carlos García, Jorge Gualpa, Patricio Ortega, Patricio Merchan, Manuel Sacoto, Carlos Monzón, Carlos Villareal, Manuel Siguenza y 147 trabajadores más del Comité de empresa del Banco Nacional de Fomento, Mónica Noboa, Luis Rosero, Héctor Paredes, Sibori Arreaga, Narcisa Peralta y Guillermo Parra. Los siguientes miembros de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras: Eda Correa Tinoco, presidenta del Colegio de Enfermeras/os de Loja y Yolanda Nuñez, vicepresidenta del Colegio de Enfermeras de Tungurahua. Los siguientes miembros de la Federación Médica Ecuatoriana: Eduardo Zea, vocal del Colegio Médico de Pichincha, Nelson Vásconez, presidente de la Asociación de Médicos del Ministerio de Salud Pública, Marco Robles, presidente del Colegio Médico de Zamora Chinchipe, Pedro Velasco, ex presidente de la Asociación de Empleados del Ministerio de Salud Pública. Miembros de la Federación Ecuatoriana de Servidores Públicos: Héctor Dávila, tesorero, Mónica Pugas, 1.^{er} vocal principal, Emilio Chérrez, segundo vocal principal, Braulio Bermúdez, síndico de la Asociación de Empleados del Servicio de Aduanas, Carlos Baldeón, presidente de la Asociación de Empleados Municipales de Pichincha, Jaime Coronel, presidente nacional de servidores públicos del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y miembro de la Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador, Eduardo Zea Edison Delgado Falconí, secretario general del Comité de empresa de los trabajadores de la empresa eléctrica del Ecuador Inc. y Wilson Vergara Mosquera, presidente de la Asociación de Ingenieros de la misma empresa.

372. Adicionalmente, las organizaciones querellantes alegan que las cesaciones unilaterales de funciones llevadas a cabo mediante la compra de renunciaciones obligatorias estarían violando lo estipulado en los contratos colectivos, particularmente las cláusulas de estabilidad en ellas previstas así como las cláusulas de jubilación patronal.
373. Las organizaciones sindicales han iniciado una acción de inconstitucionalidad del decreto núm. 813 ante la Corte Constitucional así como recursos contencioso-administrativos respecto de las desvinculaciones ya producidas. A este respecto, la Federación Médica Ecuatoriana alega que en la actual coyuntura del Ecuador, no hay garantías y ni siquiera expectativas positivas de que las acciones administrativas, judiciales y constitucionales de reclamo por violaciones a los derechos humanos e incumplimiento de los convenios internacionales que los protegen sean efectivas, oportunas y favorables a los trabajadores. Al considerar que, además de violar el derecho interno, el artículo 8 del decreto ejecutivo núm. 813 viola los Convenios núm. 87 y 98 de la OIT ratificados por Ecuador, las organizaciones querellantes solicitan al Comité la abrogación del decreto ejecutivo y la eliminación de las prácticas antisindicales que caracterizarían su aplicación.

B. Respuesta del Gobierno

374. En su respuesta de 19 de junio de 2012, el Gobierno del Ecuador rechaza la existencia de cualquier intento de debilitamiento de las organizaciones sindicales. Expresa su pleno apoyo al fortalecimiento del movimiento sindical en Ecuador y, a prueba de ello, señala que durante los años 2010 y 2011, se aprobó la constitución y formación de aproximadamente 100 organizaciones gremiales o sindicales, muy por encima del promedio de 20 sindicatos que se solían constituir anualmente. Adicionalmente, indica que suscribió 17 convenios con gremios sindicales, lo cual demuestra de nuevo su respaldo al movimiento sindical.
375. En materia de negociación colectiva, el Gobierno recuerda que, en virtud del mandato constituyente núm. 8, el entonces Ministerio de Trabajo y Empleo procedió, con la participación de empleadores y trabajadores, a la revisión de los contratos colectivos de trabajo, eliminándose los excesos y privilegios contenidos en sus cláusulas. Adicionalmente, a través de un proceso de diálogo social, se reformaron, mediante el decreto núm. 225 de

18 de enero de 2010, los criterios para regular la contratación colectiva en el sector público, dichos criterios siendo ampliamente consensuados con las organizaciones sindicales.

- 376.** El Gobierno indica que el mismo decreto núm. 225 fija los parámetros de clasificación de los servidores públicos, abarcados por la LOSEP, y de los obreros, cubiertos por el Código del Trabajo. Rechaza que el traslado al régimen de la LOSEP de trabajadores anteriormente abarcados por el Código del Trabajo haya tenido el objetivo de facilitar el despido de éstos para debilitar al movimiento sindical. Señala que la mencionada clasificación se hizo con el objeto de regularizar el desorden producido en el Estado, en el régimen de los funcionarios, servidores y trabajadores.
- 377.** En cuanto a los procesos de desvinculación mediante la compra de renuncias obligatorias, el Gobierno explica que cumplen con el contenido de la LOSEP y que se justifican por la necesidad de reestructurar los servicios del Estado para mejorar su eficacia. Resalta varios aspectos de la LOSEP dirigidos a hacer más transparente el ingreso a la carrera del servicio público de conformidad con el principio meritocrático. Precisa que todos los servidores públicos afectados por la compra de renuncia obligatoria recibieron una plena indemnización. Niega que se hayan producido despidos masivos de trabajadores del sector público en la medida en que los 4 624 trabajadores desvinculados a través de la compra de renuncias con indemnización y despidos y los 4 063 servidores desvinculados por jubilación representan tan sólo el 1,32 por ciento del total de los servidores públicos de Ecuador.
- 378.** Respecto de las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el decreto ejecutivo núm. 813 en el que figura la compra de renuncias obligatorias, el Gobierno indica que la Corte Constitucional es la única instancia competente para pronunciarse sobre la constitucionalidad de dicho decreto.
- 379.** En sus comunicaciones de 11 de marzo y 18 de julio de 2013, el Gobierno puntualiza que la figura de la compra de renuncia obligatoria se aplica únicamente a los servidores públicos abarcados por la LOSEP y que, si bien esta ley reconoce en su artículo 23 el derecho de asociación de los servidores públicos, dicho concepto asociativo está desvinculado del sindical en virtud del artículo 232 de la Constitución del Ecuador. Indica que, por lo tanto, no es posible aplicar la compra de renuncia para perjudicar al movimiento sindical, dado que los servidores públicos que entran en cesación de funciones mediante esta figura no están sindicalizados. En este sentido, no se ha podido violar la libertad sindical de los servidores públicos mencionados de manera nominativa en la queja visto que, al ser regidos por la LOSEP y no por el Código del Trabajo, no tenían la posibilidad de sindicalizarse.
- 380.** En cuanto al despido de los dirigentes de las organizaciones mencionado en la queja y que no se encuentran regidos por la LOSEP sino por el Código del Trabajo, el Gobierno señala que la terminación de la relación laboral se puede dar mediante el despido intempestivo, figura regulada por el Código del Trabajo. Indica que las normas aplicables al despido intempestivo no prevén privilegios especiales para los afiliados o dirigentes sindicales pero que el despido intempestivo no está siendo utilizado para perjudicar al movimiento sindical. A este respecto, menciona que el actual Gobierno ha incrementado en un 300 por ciento el número de organizaciones sindicales aprobadas.

C. Conclusiones del Comité

- 381.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a la desvinculación de trabajadores y servidores públicos, especialmente mediante la aplicación del artículo 8 del decreto ejecutivo núm. 813 que crea la figura de la compra de renuncia obligatoria. A este respecto, las organizaciones querellantes alegan que el mencionado decreto, el cual habilitaría al Gobierno para cesar las funciones de los servidores públicos de forma*

arbitraria, habría sido utilizado para despedir de manera discriminatoria a una serie de militantes y dirigentes sindicales y que las cesaciones de funciones habrían violado las cláusulas de varios convenios colectivos. Observa además que las organizaciones querellantes afirman que los mencionados despidos habrían sido preparados y facilitados por el traslado al régimen del servicio público de trabajadores antes amparados por el Código del Trabajo con la finalidad de que dejen de gozar de las garantías brindadas por el Código en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

- 382.** El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales las desvinculaciones producidas en aplicación del decreto ejecutivo núm. 813 tienen la única finalidad de reestructurar los servicios del Estado para mejorar su eficacia y que la adopción, después un proceso de diálogo social, de nuevos parámetros de clasificación de los servidores públicos, se hizo con el sólo objeto de regularizar el desorden producido en el Estado. El Comité observa adicionalmente que el Gobierno indica que la compra de renuncia obligatoria no puede ser utilizada con fines antisindicales ya que los servidores públicos a quienes es aplicable dicha figura gozan de la libertad de asociación pero no de la libertad sindical y que, en cuanto a los dirigentes sindicales del sector público abarcados por el Código del Trabajo, si bien las normas que regulan el despido intempestivo no prevén una protección especial para los afiliados y dirigentes sindicales, dicha figura no está siendo utilizada en contra del movimiento sindical. El Comité toma finalmente nota de las declaraciones del Gobierno relativas a la revisión de los contratos colectivos llevada a cabo a raíz del mandato constituyente núm. 8 para eliminar ciertos excesos y privilegios y de la reforma de los criterios para regular la contratación colectiva en el sector público, cuyo contenido habría sido consensuado con las organizaciones sindicales.
- 383.** El Comité constata que el artículo 8 del decreto ejecutivo núm. 813 habilita a la administración pública para que, mediante el pago de una indemnización, cese de manera unilateral a los servidores públicos sin necesidad de indicar los motivos de la terminación de la relación de trabajo. De acuerdo con las cifras proporcionadas por el Gobierno en su primera respuesta, esta figura habría sido utilizada para desvincular a unos 4 624 servidores entre el 28 de octubre de 2011 y el 19 de junio de 2012. El Comité observa que acciones de inconstitucionalidad y recursos contencioso-administrativos han sido presentados en relación con el mencionado decreto.
- 384.** El Comité debe recordar que respecto de alegatos relativos a procesos de reestructuración, impliquen o no estos últimos reducciones de personal o transferencias del sector público al sector privado, sólo le corresponde pronunciarse en la medida en que dichos procesos hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales y que, en cualquier caso, debe lamentarse que en los procesos de racionalización y reducción de personal no se consulte o se intente llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 1079]. Al respecto, el Comité observa que en el marco de la presente queja, las organizaciones querellantes alegan que las reestructuraciones llevadas a cabo mediante la aplicación del decreto ejecutivo núm. 813 han sido utilizadas para despedir de manera discriminatoria a un número importante de dirigentes y militantes sindicales.
- 385.** Acerca de la afirmación del Gobierno según la cual la compra de renuncia obligatoria no puede ser utilizada con fines antisindicales ya que los servidores públicos a quienes es aplicable dicha figura gozan de la libertad de asociación pero no de la libertad sindical, el Comité quiere enfatizar primero que las normas contenidas en el Convenio núm. 87 de la OIT se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender

sus intereses [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 218]. En este sentido, el Comité espera firmemente que el goce de todos los derechos reconocidos en el Convenio núm. 87 esté plenamente garantizado a las organizaciones de servidores públicos. Adicionalmente, el Comité recuerda que la discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 769]. Finalmente, el Comité ya ha tenido la oportunidad de afirmar en repetidas ocasiones que cuando las condiciones de empleo de los funcionarios públicos prevén la libertad de reclutamiento y de despido, el ejercicio del derecho de despido no debe en ningún caso tener por motivo la función o las actividades sindicales de las personas que podrían ser objeto de tales medidas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 792]. El Comité señala estos aspectos legislativos a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

- 386.** A la luz de los elementos resaltados en el párrafo anterior, el Comité llama la atención del Gobierno sobre la plena aplicabilidad del principio de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical a los trabajadores del sector público en general y a la puesta en práctica de las figuras de la compra de renuncia obligatoria y del despido intempestivo en particular, sea cual sea la denominación de las organizaciones que los servidores y trabajadores públicos pueden crear en virtud de la legislación nacional vigente. A este respecto, el Comité constata con preocupación que, a pesar de que se le haya dirigido una solicitud específica sobre esta cuestión, el Gobierno no ha proporcionado ninguna información concreta sobre los numerosos casos específicos en donde las organizaciones querellantes alegan la existencia de despidos y desvinculaciones antisindicales ni sobre los alegatos de ausencia de garantías contra el posible uso discriminatorio de la compra de renuncia obligatoria.
- 387.** Subrayando la plena aplicabilidad del principio de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical a los servidores y trabajadores públicos, el Comité pide por lo tanto al Gobierno que lleve a cabo sin demora investigaciones independientes sobre el alegado carácter antisindical de los distintos despidos y desvinculaciones especificados en la queja y que, si se comprueba la veracidad de esos alegatos, que tome las medidas necesarias para corregir la discriminación antisindical y que proceda al reintegro de las personas perjudicadas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las acciones tomadas al respecto así como de sus resultados.
- 388.** En cuanto a los alegatos de violación de cláusulas de convenios colectivos, el Comité toma nota de las observaciones del Gobierno relativas a la revisión de las cláusulas de contratos colectivos que consagren excesos y privilegios. A este respecto, el Comité quiere recordar sus conclusiones y recomendaciones alcanzadas en el marco del caso núm. 2684 en donde ha subrayado que el control de las cláusulas supuestamente abusivas de los contratos colectivos no debería corresponder a la autoridad administrativa (que tratándose del sector público es a la vez juez y parte) sino a la autoridad judicial y ello sólo en casos sumamente graves [véase 363.^{er} informe, caso núm. 2684, marzo de 2012].
- 389.** Recordando que el Comité ha subrayado en repetidas ocasiones 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1081], el Comité pide al Gobierno que asegure que las organizaciones sindicales y asociaciones que representan a los servidores públicos serán consultadas sobre la puesta en práctica del decreto ejecutivo núm. 813 con miras, entre otros, a evitar el posible incumplimiento de cláusulas de convenios colectivos y a prevenir eventuales episodios de discriminación antisindical. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que dichas consultas incluyan la eventual necesidad de tomar medidas, incluso de carácter legislativo y reglamentario si fuera necesario, para establecer mecanismos efectivos de sanción en caso de desvinculaciones y despidos antisindicales en el sector público.

390. *Acerca de las distintas acciones judiciales iniciadas en contra de la adopción y puesta en práctica del decreto ejecutivo núm. 813, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de las mismas y espera firmemente que los tribunales tomarán debidamente en consideración el principio de protección contra la discriminación antisindical.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *subrayando la plena aplicabilidad del principio de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical a los servidores y trabajadores públicos, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora investigaciones independientes sobre el alegado carácter antisindical de los distintos despidos y desvinculaciones especificados en la queja. Si se comprueba la veracidad de esos alegatos, el Comité solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para corregir la discriminación antisindical y que proceda al reintegro de las personas perjudicadas; el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las acciones tomadas a este respecto así como de sus resultados;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que asegure que las organizaciones sindicales serán consultadas sobre la puesta en práctica del decreto ejecutivo núm. 813 con miras, entre otros, a evitar el posible incumplimiento de cláusulas de convenios colectivos y a prevenir eventuales episodios de discriminación antisindical. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que dichas consultas incluyan la eventual necesidad de tomar medidas, incluso de carácter legislativo y reglamentario si fuera necesario, para establecer mecanismos efectivos de sanción en caso de desvinculaciones y despidos antisindicales en el sector público;*
- c) *acerca de las distintas acciones judiciales iniciadas en contra de la adopción y puesta en práctica del decreto ejecutivo núm. 813, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de las mismas y espera firmemente que los tribunales tomarán debidamente en consideración el principio de protección contra la discriminación antisindical, y*
- d) *el Comité señala a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso.*

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por
el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Órgano
Judicial (SITTOJ)**

Alegatos: la organización querellante alega restricciones de las licencias sindicales de los dirigentes sindicales en el sector de los tribunales

392. La queja relativa al presente caso figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Órgano Judicial (SITTOJ) de fecha 12 de diciembre de 2011, recibida en la Oficina el 12 de marzo de 2012. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 17 de octubre y 13 de noviembre de 2012.
393. 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), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

394. En una comunicación de fecha 12 de diciembre de 2011, recibida en la Oficina el 12 de marzo de 2012, el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Órgano Judicial (SITTOJ) alega que el acuerdo núm. 5-P emitido por la Corte Suprema de Justicia, en fecha 21 de julio de 2011, constituye una restricción de los permisos sindicales otorgados a todos los directivos de las organizaciones sindicales del órgano judicial, al limitar su concesión a tres miembros de la junta directiva y a un día por semana laboral de 40 horas trabajadas. La organización querellante explica que la concesión de licencias de trabajo a todos los directivos de la organización querellante y por tiempo completo era una práctica consuetudinaria en la Corte Suprema de Justicia, desde que el Ministerio del Trabajo resolvió reconocer la personalidad jurídica del SITTOJ y proceder a su inscripción en agosto de 2008. No obstante, prosigue la organización querellante, la Corte Suprema de Justicia emitió el acuerdo núm. 5-P, en fecha 21 de julio de 2011, que sólo reconoce a las organizaciones solicitantes un día de permiso sindical dentro de la semana laboral de 40 horas trabajadas; este permiso sólo cubre a tres miembros de la junta directiva, designados por cada organización.
395. La organización querellante indica que impugnó la decisión en fecha 10 de agosto de 2011, interponiendo un recurso de revocatoria. Atendiendo una denuncia interpuesta por varios sindicatos y asociaciones del sector, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en fecha 30 de agosto de 2011 estableció medidas cautelares a la Corte Suprema de Justicia consistentes en: a) abstenerse de aplicar las medidas contenidas en el acuerdo núm. 5-P de fecha 21 de julio de 2011, mientras no se resuelva el recurso de revocatoria alegado por éstos, y b) instalar una mesa de diálogo con la participación de representantes de las diferentes organizaciones laborales y sindicales que funcionan en el órgano judicial para abordar la problemática. No obstante lo anterior, en fecha 18 de octubre de 2011, la Corte Suprema de Justicia en pleno concluyó el mencionado recurso ratificando en todas

sus partes el acuerdo (decisión) núm. 5-P de la Corte Suprema de Justicia de fecha 21 de julio de 2011 y manteniendo así las restricciones en materia de permisos sindicales.

B. Respuesta del Gobierno

396. En sus comunicaciones de fechas 17 de octubre y 13 de noviembre de 2012, el Gobierno indica que los representantes del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Órgano Judicial (SITTOJ) y otro sindicato interpusieron demanda ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, contra providencias de la Corte Suprema de Justicia (el Gobierno no indica sin embargo cuál era el contenido de la demanda). En fecha 6 de febrero de 2012, los Magistrados de la referida Sala se excusaron de conocer el caso; en fecha 3 de mayo de 2012, éste fue remitido al pleno de la Corte Suprema de Justicia para que le diese trámite y hasta la fecha sigue pendiente de resolución.

C. Conclusiones del Comité

397. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de restricción importante de los permisos sindicales otorgados a todos los directivos de las organizaciones sindicales del órgano judicial.*
398. *El Comité observa que según los alegatos hubo un cambio unilateral en la concesión de los permisos sindicales de la organización querellante originado con la emisión por la Corte Suprema de Justicia del acuerdo (decisión) núm. 5-P en fecha 21 de julio de 2011 (decisión ratificada por la Corte a raíz de un primer recurso) que dispone conceder a las organizaciones [de empleados de ese órgano] solicitantes, un día dentro de la semana laboral de 40 horas trabajadas; permiso para tres miembros de su junta directiva, los cuales serán designados por cada organización (anteriormente los permisos sindicales alcanzaban a todos los directivos sindicales y eran por tiempo completo). El Comité también observa que, según los alegatos, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos pidió en fecha 30 de agosto de 2011 la instalación de una mesa de diálogo sobre la cuestión de los permisos sindicales. El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno en las que se informa de que una nueva demanda interpuesta por la organización querellante y otro sindicato ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia (remitida al pleno de la Corte en mayo de 2012) sigue pendiente de resolución pero observa que el Gobierno no especifica el contenido de esa demanda. El Comité lamenta el cambio unilateral en la práctica relativa a los permisos sindicales y que, contrariamente a lo señalado por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en 2011, no se haya instalado una mesa de diálogo.*
399. *El Comité recuerda que el Convenio núm. 151, ratificado por El Salvador, dispone que deberá 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 (artículo 6, 1 del Convenio) pero que la concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración del servicio interesado (artículo 6, 2 del Convenio). El Comité destaca la importancia de reglas compartidas en materia de licencias sindicales y de que las partes de conformidad con lo dispuesto por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos reanuden el diálogo. El Comité subraya que en dicho diálogo deberían tomarse en consideración los criterios del Convenio núm. 151 que han sido mencionados. El Comité pide al Gobierno que tome acciones con miras a promover el diálogo entre las partes concernidas, para encontrar una solución adecuada a la cuestión de los permisos sindicales.*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que tome acciones con miras a promover el diálogo entre las partes concernidas, para encontrar una solución adecuada a la cuestión de los permisos sindicales.

CASO NÚM. 2957

INFORME PROVISIONAL

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

Alegatos: la organización querellante alega detención de sindicalistas y actos antisindicales en el marco de un conflicto relativo a la negociación colectiva en el Ministerio de Hacienda

- 401.** La queja relativa al presente caso figura en comunicación del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA) de fecha 23 de mayo de 2012.
- 402.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso. En su reunión de mayo-junio de 2013 [véase 368.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que indicaba 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 las observaciones solicitadas no se hubiesen recibido en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.
- 403.** 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), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

- 404.** En comunicación fechada 23 de mayo de 2012, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA) explica que, en fecha 18 de noviembre de 2010, presentó un pliego de peticiones ante el Tribunal del Servicio Civil y que la demora en el inicio de la negociación originó un conflicto colectivo de trabajo. La etapa de trato directo del conflicto empezó el 2 de febrero y concluyó en abril de 2011; en el marco de la etapa de conciliación, iniciada el 15 de junio de 2011 y concluida el 26 de julio de 2011, se aprobaron sólo 22 de las 128 cláusulas contenidas en el proyecto de contrato colectivo. La organización querellante añade que la asamblea general extraordinaria de afiliados, en

fecha 25 de julio de 2011, acordó realizar medidas de hecho consistentes en una suspensión de labores a nivel nacional (para obtener en la negociación una bonificación económica, el pago de incapacidades, etc.). En fecha 12 de agosto de 2011, el Tribunal del Servicio Civil emitió un auto dando inicio a la etapa de arbitraje. La organización querellante subraya, sin embargo, que la etapa de arbitraje también sufrió demoras, producto de la resignación interpuesta en fecha 27 de septiembre de 2011 por los árbitros designados por el Ministerio de Hacienda una hora antes de su juramentación. La suspensión de labores acordada por la asamblea general extraordinaria de afiliados el día 25 de julio de 2011, se realizó los días 28, 29 y 30 de noviembre de 2011.

405. La organización querellante alega que en fecha 30 de noviembre de 2011, la Policía Nacional Civil detuvo a la secretaria general, Sra. Krissia Meny Guadalupe Flores, y a la secretaria de la mujer, Sra. Odilia Dolores Marroquín Cornejo. Ambas dirigentes de la organización querellante se encontraban en las oficinas de la aduana terrestre de El Amatillo cuando fueron esposadas y detenidas en sede policial, en momentos distintos, sin conocer los cargos retenidos en su contra. La organización querellante añade que en el caso de la Sra. Krissia Meny Guadalupe Flores la intimidación revistió carácter sexual, al haber sido ingresada en una patrulla policial con ocho agentes de sexo masculino, siendo llevada por una vía secundaria y sin destino conocido.
406. La organización querellante también alega que la Policía Nacional Civil le negó la protección policial a tres sindicalistas, incluido el secretario de relaciones nacionales e internacionales, Sr. Jorge Augusto Hernández Velásquez, que estaban siendo amenazados con ser quemados vivos por transportistas de carga internacional terrestre.

B. Conclusiones del Comité

407. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por la organización querellante, aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente. El Comité insta al Gobierno a que adopte una actitud más cooperativa en el futuro.*
408. *En estas circunstancias, y de conformidad con las normas 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 del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
409. *El Comité recuerda al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de los derechos sindicales de los trabajadores y de los empleadores, tanto de jure como de facto. El Comité está convencido de que, si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deben a su vez reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos formulados en su contra, para poder realizar un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*
410. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de demora excesiva en el proceso de negociación colectiva iniciado en noviembre de 2010, a las medidas de las autoridades tras una suspensión de labores del 28 al 30 de noviembre de 2011 (cuando los árbitros designados por las autoridades en el largo proceso de negociación colectiva renunciaron a sus funciones); estas medidas de las autoridades consisten según los alegatos en: a) la detención de dos dirigentes sindicales (Sras. Krissia Meny Guadalupe Flores y Odilia Dolores Marroquín Cornejo) sin conocer los cargos retenidos en su contra; la secretaria general, Sra. Krissia Meny Guadalupe Flores, había sufrido además*

una intimidación de carácter sexual; b) la negativa a prestar protección a dos sindicalistas y a un dirigente sindical que habían sido amenazados de muerte por unos transportistas.

- 411.** *El Comité pide al Gobierno que envíe con carácter urgente informaciones completas sobre todos los alegatos, incluidas las detenciones de las dos dirigentes sindicales, el estado en el que se encuentran las detenidas y la alegada inacción de la policía ante las amenazas de muerte a los tres sindicalistas por parte de los transportistas, y sobre los procedimientos administrativos o judiciales abiertos al respecto. Asimismo, el Comité recuerda que la detención de dirigentes de organizaciones de trabajadores y de empleadores, por actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales es contraria a los principios de la libertad sindical y que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 61 y 44]. En cuanto al alegato de que la legislación no contempla el derecho a huelga de los funcionarios públicos de aduanas, el Comité lo señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Por último, el Comité pide a la organización querellante y al Gobierno que envíen informaciones sobre el estado actual del proceso de negociación del contrato colectivo.*

Recomendaciones del Comité

- 412.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por la organización querellante, aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente. El Comité insta al Gobierno a que adopte una actitud más cooperativa en el futuro;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que envíe con carácter urgente informaciones completas sobre todos los alegatos (incluidas las detenciones de las dos dirigentes sindicales, el estado en el que se encuentran las detenidas y la alegada inacción de la policía ante las amenazas de muerte a tres sindicalistas por parte de los transportistas) y sobre los procedimientos administrativos o judiciales abiertos al respecto;*
 - c) en cuanto a los alegatos de que la legislación no contempla el derecho a huelga de los funcionarios públicos de aduanas, el Comité lo señala a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y*
 - d) el Comité pide a la organización querellante y al Gobierno que envíen informaciones sobre el estado actual del proceso de negociación del contrato colectivo.*

CASO NÚM. 2985

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**

- **el Sindicato General de Trabajadores de la Industria del Transporte y Afines de El Salvador (SGTITAS) y**
- **la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan despido de un dirigente sindical y coacciones para que los trabajadores de la empresa TRUME S.A. de C.V. renuncien a su afiliación

- 413.** La queja relativa al presente caso figura en una comunicación del Sindicato General de Trabajadores de la Industria del Transporte y Afines de El Salvador (SGTITAS) y de la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) de fecha 13 de agosto de 2012.
- 414.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso. En su reunión de mayo-junio de 2013 [véase 368.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que indicaba 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 las observaciones solicitadas no se hubiesen recibido en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.
- 415.** 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 las organizaciones querellantes

- 416.** En una comunicación de fecha 13 de agosto de 2012, el Sindicato General de Trabajadores de la Industria del Transporte y Afines de El Salvador (SGTITAS) y la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) alegan que, en fecha 8 de mayo de 2012, la Empresa de Transportes Unidos Mejicanos (TRUME, S.A. de C.V.) despidió verbalmente y sin justa causa al secretario general de la seccional del SGTITAS, Sr. Porfirio Andrés Marroquín Serrano. Las organizaciones querellantes señalan que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios de la Dirección General de Inspección de Trabajo, en fecha 30 de mayo de 2012, realizó una primera inspección en la que se constató que el representante legal de la empresa había infringido los artículos 248 y 29, párrafo 2, del Código del Trabajo, respectivamente, atinentes al fuero sindical y a la obligación de indemnización por suspensión imputable al empleador; en dicha ocasión, la empresa pretendió que no conocía ni la existencia del sindicato ni la condición de dirigente sindical del despedido; la inspección recomendó la reincorporación del Sr. Porfirio Andrés Marroquín Serrano y el pago de una indemnización estimada en 136 dólares de los Estados Unidos, señalando un plazo de tres días hábiles para la subsanación de las infracciones constatadas. La Unidad

Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios realizó una segunda inspección en fecha 4 de junio de 2012 en la que constató que no se habían subsanado las infracciones constatadas en la primera inspección.

417. Las organizaciones querellantes indican que, en fecha 18 de junio de 2012, a efecto de presionar a la empresa para que reincorpore al Sr. Marroquín Serrano, suspendieron durante aproximadamente 12 horas las labores de 70 unidades de transporte en las instalaciones de la empresa. En dicha ocasión, la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios realizó una tercera inspección en la que constató que seguían sin subsanarse las infracciones constatadas y señaló un plazo de tres días hábiles para remediarlo. En fecha 25 de junio de 2012, se celebró una reunión en las instalaciones de la empresa, en la que participaron: el secretario general de la Federación Sindical Autónoma de Trabajadores Salvadoreños, el secretario general de la Federación Sindical de Trabajadores Independientes, el Sr. Porfirio Andrés Marroquín Serrano, y el presidente representante legal de la empresa. Según los querellantes, en el marco de esa reunión, el representante de la empresa hizo del conocimiento de los presentes que, en una reunión sostenida con los socios de la empresa, se había acordado no reintegrar al Sr. Marroquín Serrano. En fecha 25 de junio de 2012, la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios realizó una cuarta inspección en la que constató que seguían sin subsanarse las infracciones constatadas. Las organizaciones querellantes añaden que se ha presentado una demanda ante el Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador y que el proceso se encuentra en la fase de presentación de pruebas.
418. Por otra parte, las organizaciones querellantes alegan que la empresa, por intermedio de su representante legal, ha coaccionado a los trabajadores para que renuncien a su afiliación a la seccional del SGTITAS, inclusive a los miembros de la junta directiva seccional. Los miembros de la seccional presentaron su renuncia al secretario general del SGTITAS.

B. Conclusiones del Comité

419. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por las organizaciones querellantes, aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente. El Comité insta al Gobierno a que adopte una actitud más cooperativa en el futuro.*
420. *En estas circunstancias, y de conformidad con las normas de procedimiento aplicables [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
421. *El Comité recuerda al Gobierno que el conjunto del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a examinar los alegatos de violación de la libertad sindical tiene por objeto asegurar el respeto de los derechos sindicales de los trabajadores y de los empleadores, tanto de jure como de facto. El Comité está convencido de que, si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deben a su vez reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos formulados en su contra, para poder realizar un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*
422. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de despido de un dirigente sindical por la empresa TRUME, S.A. de C.V. y a alegatos de coacción ejercida con miras a que los trabajadores renuncien a su afiliación sindical.*

423. *En cuanto al primer alegato, el Comité observa que la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios de la Dirección General de Inspección de Trabajo realizó cuatro inspecciones, en fechas 30 de mayo, 4, 18 y 25 de junio de 2012, en las que se constató que el despido del Sr. Porfirio Andrés Marroquín Serrano, ocurrido en fecha 8 de mayo de 2012, constituía una infracción a los artículos 248 y 29, párrafo 2, del Código del Trabajo, respectivamente atinentes al fuero sindical (prohibición del despido de dirigentes sindicales durante su mandato) y a la obligación de indemnización por suspensión [de labores] imputable al empleador, y que a la fecha [de la cuarta inspección], dichas infracciones no han sido subsanadas por la empresa. El Comité también observa que se ha presentado una demanda ante el Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador y que el proceso se encuentra en la fase de presentación de pruebas. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones, obtenga los comentarios de la empresa en cuestión, a través de la organización de empleadores concernida, y mantenga al Comité informado de la evolución del proceso judicial en curso. El Comité, de manera general, recuerda que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 771]. El Comité pide al Gobierno que si se verifica en el procedimiento judicial el carácter antisindical del despido de este dirigente se tomen medidas para su reintegro inmediato.*
424. *En cuanto a la alegada coacción ejercida por la empresa contra los trabajadores para que renuncien a su afiliación sindical, el Comité toma nota de que según los alegatos la empresa coaccionó a todos sus trabajadores inclusive a los miembros de la junta directiva seccional para que renunciaran a la seccional del SGTITAS resultando en la presentación de la renuncia de los miembros de la seccional al secretario general de la misma. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto y que obtenga comentarios de la empresa sobre los alegatos a través de la organización de empleadores concernida. El Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que indiquen si se han presentado denuncias formales ante las autoridades sobre estos alegatos. De manera general, el Comité desea señalar que toda coacción tendiente a obtener la renuncia a la afiliación sindical de trabajadores o dirigentes sindicales constituye una violación del principio de libre afiliación sindical contrarias al Convenio núm. 87.*

Recomendaciones del Comité

425. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por las organizaciones querellantes, aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente. El Comité insta al Gobierno a que adopte una actitud más cooperativa en el futuro;*
 - b) *en cuanto al despido del dirigente sindical, Sr. Porfirio Andrés Marroquín Serrano, el Comité solicita al Gobierno que envíe sus observaciones, obtenga los comentarios de la empresa en cuestión, a través de la organización de empleadores concernida, y mantenga al Comité informado de la evolución del proceso judicial en curso. El Comité pide al Gobierno*

que si se verifica en el procedimiento judicial el carácter antisindical del despido de este dirigente se tomen medidas para su reintegro inmediato, y

- c) *en cuanto a las alegadas presiones de renuncia a la afiliación sindical de parte de la empresa, el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto. Pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que indiquen si se han presentado denuncias formales ante las autoridades sobre estos alegatos.*

CASO NÚM. 2723

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de Fiji presentadas por

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

Alegatos: actos de agresión, acoso, intimidación y arresto y detención de dirigentes y afiliados sindicales, injerencia persistente en los asuntos internos de los sindicatos, despido de un dirigente sindical del sector de la educación pública, restricciones indebidas a la libertad de reunión sindical, y promulgación de varios decretos que coartan los derechos sindicales

- 426.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2012 y, en esa ocasión, presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 365.º informe, párrafos 693 a 783, aprobado por el Consejo de Administración en su 316.ª reunión (noviembre de 2012)].
- 427.** Las organizaciones querellantes presentaron nuevos alegatos por comunicaciones de fechas 18 y 22 de febrero y 6 de septiembre de 2013. El Sindicato de Trabajadores del Sector Bancario y Financiero de Fiji (FBFSEU) se adhirió a la queja por comunicación de fecha 25 de febrero de 2013.
- 428.** 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 2013 [véase 368.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que se indicaba que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar en su próxima reunión un informe sobre el fondo del caso, aunque la información o las observaciones solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

429. 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

430. En su anterior examen del caso en noviembre de 2012, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 365.º informe, párrafo 783]:

- 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. Koroi 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. Koroi 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. Felix 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 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 del 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, y 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.

B. Nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

431. Mediante comunicaciones de fechas 18 y 22 de febrero de 2013, las organizaciones querellantes denuncian la promulgación, el 15 de enero de 2013, del decreto relativo a los partidos políticos (registro, conducta, financiación y divulgación de información) (núm. 4), así como del decreto de enmienda (núm. 11) de 18 de febrero de 2013. Según su artículo 14, 1), los funcionarios públicos no podrán ser candidatos o miembros de un partido político propuesto o registrado, ni desempeñar un cargo en dicho partido político, no participarán en actividades políticas que puedan comprometer o se considere que comprometen la neutralidad política del cargo de esa persona, y no expresarán públicamente su apoyo, u oposición, a cualquier partido propuesto o registrado. En el artículo 14, 2) del decreto relativo a los partidos políticos se define el término «funcionario público» como toda persona que desempeñe un cargo (ya haya sido elegida o nombrada, incluido cualquier cargo o acuerdo remunerado) en un sindicato registrado con arreglo a la normativa sobre relaciones de trabajo promulgada en 2007 o en cualquier federación, congreso, consejo o afiliación de sindicatos o de empleadores. En el artículo 14,

párrafos 4 y 5, se estipula que cualquier funcionario público que tenga la intención de ser candidato o miembro de un partido político registrado, o de desempeñar un cargo en el mismo, debe renunciar a su cargo público o, en su defecto, se considerará que ha renunciado a éste.

432. En opinión del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC), el decreto relativo a los partidos políticos, promulgado tres días después de que éste hubiera decidido, en una conferencia especial de delegados, constituir un movimiento político, priva a los sindicalistas de todo derecho político (el derecho a afiliarse a un partido político, el derecho a desempeñar un cargo en un partido político, el derecho a participar en actividades políticas o incluso el derecho a expresar su apoyo u oposición a cualquier partido político) y trata de impedir la participación de los representantes sindicales en cualquier actividad política.
433. En una comunicación de fecha 6 de septiembre de 2013, la Confederación Sindical Internacional (CSI) indica que, en julio, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Otros Trabajadores de Fiji (FSGWU) presentó un aviso legal para celebrar una votación secreta a fin de convocar una huelga, ya que los trabajadores de las centrales azucareras no habían recibido un aumento de sueldo desde hacía siete años. Si bien la Corporación del Azúcar de Fiji (FSC) se había negado y seguía negándose a negociar con el sindicato, anunció unilateralmente un incremento salarial del 5,3 por ciento tras el aviso de huelga. Sin embargo, en opinión de la organización querellante, esta medida no permite ni de lejos compensar la disminución del 40 por ciento de los salarios reales de los trabajadores de la industria azucarera durante los últimos siete años. La organización querellante alega asimismo que, ulteriormente, la dirección de la FSC celebró reuniones en todas las centrales con objeto de disuadir a los sindicalistas de votar a favor de la huelga y amenazó con informar al Gobierno de quienes habían votado pese a las amenazas. El 23 de julio de 2013, al comenzar la votación, varios agentes de policía y oficiales del ejército acudieron a los centros de votación a fin de amenazar e intimidar a los trabajadores. El Fiscal General también amenazó al sindicato a través de la prensa; en su última amenaza, afirmaba que el Gobierno intervendría para que las centrales permanecieran abiertas y en funcionamiento en caso de huelga. El 26 de julio de 2013, la votación había concluido. A pesar de la fuerte intimidación, el 67,5 por ciento de los miembros votaron, de los cuales el 90 por ciento votaron a favor de la huelga. Estos resultados superan el umbral del 50 por ciento de los votos requeridos para convocar una huelga. Después de algunos retrasos, el Ministerio de Trabajo registró los resultados de la votación.
434. La organización querellante también declara que, en agosto de 2013, hubo una intimidación continua a los trabajadores de las centrales azucareras por parte del ejército y/o la dirección de la FSC (por ejemplo, amenazas de despido o de ser trasladados a campamentos militares en caso de organizarse la huelga o distribución de formularios para que comunicaran su intención de ponerse en huelga). Además, a finales de agosto de 2013, los trabajadores pidieron a Felix Anthony que pronunciara unas palabras en una reunión organizada durante el almuerzo fuera de la central de Lautoka pero, a su llegada, la dirección envió guardias de seguridad (militares retirados y en funciones) y prohibió cualquier reunión en los terrenos aledaños a la central, a pesar de que la ley permite su presencia en un lugar de trabajo siempre y cuando el trabajo no se vea interrumpido. Según la organización querellante, la dirección ha ejercido fuertes presiones en los trabajadores, contratando a trabajadores jubilados y a trabajadores ocasionales, incluidos comerciantes temporales, para que sustituyan a los trabajadores en caso de huelga y aconsejando que la FSC contrate a trabajadores extranjeros para hacer funcionar las centrales durante la huelga. La dirección sigue negándose a hablar con el sindicato, pese al requisito legal de negociar de buena fe.
435. Por último, la organización querellante alega que, el 6 de septiembre de 2013, la policía arrestó a más de 30 manifestantes, entre los que figuraban dirigentes de partidos políticos y

sindicales, que se habían reunido delante del Palacio de Gobierno de Suva para denunciar la entrada en vigor de la nueva Constitución. Al arrestar a los pacíficos manifestantes, el Gobierno explicó que no habían obtenido la autorización de las autoridades. Esta parte de la enmienda al decreto relativo al orden público, de carácter represivo, cuya aplicación se había suspendido durante el proceso de reforma constitucional, parece haber entrado nuevamente en vigor.

C. Conclusiones del Comité

- 436.** *El Comité lamenta profundamente que, pese al tiempo transcurrido desde el último examen de la queja, el Gobierno no haya respondido, una vez más, a los alegatos de las organizaciones querellantes a pesar de que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente, a que transmitiera sus observaciones sobre los mismos.*
- 437.** *Por lo tanto, 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], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin poder tener en cuenta las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
- 438.** *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 el primer informe del Comité, párrafo 31].*
- 439.** *En estas condiciones, al tiempo que recuerda que esta queja se refiere a alegatos de 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, el Comité se ve obligado a reiterar las conclusiones a las que llegó cuando examinó este caso en su reunión de noviembre de 2012 [véase 365.º informe, párrafos 767 a 778 y 782]. En lo que respecta al decreto relativo a las industrias esenciales nacionales (ENID), en particular, recordando sus conclusiones de que numerosas disposiciones dan lugar a graves violaciones de los principios de libertad sindical y negociación colectiva, el Comité insta al Gobierno a que adopte, a la mayor brevedad, las medidas necesarias, en estrecha consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con las medidas acordadas por el subcomité tripartito del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) en 2012, a fin de modificar o suprimir determinadas disposiciones de este decreto que, en opinión del Comité, constituían graves violaciones de los principios relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, para que el decreto sea puesto en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Fiji. El Comité pide al Gobierno que le informe rápidamente de los progresos realizados en este sentido.*
- 440.** *En cuanto a los decretos por los que se impide a los trabajadores de la función pública el acceso a la revisión administrativa o judicial, el Comité observa, de la información y documentación proporcionada por el Gobierno, que los funcionarios públicos pueden impugnar las decisiones administrativas que los afectan individualmente mediante el procedimiento de queja disponible para el sector público. Si bien toma nota de que, de conformidad con el artículo 164 de la Constitución, se derogan el decreto relativo a los servicios del Estado, de 2009, y el decreto relativo a la administración de justicia, de 2009, el Comité lamenta tomar nota de que los artículos 23 a 23 D de este último*

decreto, que precisamente suprimen el recurso de revisión judicial de los funcionarios públicos, seguirán en vigor (artículo 174). De las sentencias del Tribunal Superior comunicadas por el Gobierno en respuesta a su petición, el Comité toma nota de que: i) acerca de la competencia, el 23 de marzo de 2012 se resolvió que el artículo 23 B del decreto relativo a la administración de justicia no impide a los funcionarios públicos solicitar la revisión judicial de una decisión del Gobierno que da por terminada una relación de empleo (Estado c. la Secretaría Permanente de Obras, Transporte y Servicios Públicos ex parte Rusiate Tubunaruarua & ORS HBJ 01 de 2012); y ii) la demanda fue desestimada el 22 de abril de 2013, por no haberse utilizado recursos alternativos disponibles (por ejemplo, el procedimiento interno de queja), porque la relación de empleo estaba regida por los términos y condiciones de empleo del personal asalariado del sector público y, en consecuencia, los resultados pertenecen a la esfera del derecho privado y, por último, el caso no es susceptible de revisión judicial debido a que la autoridad que efectuó el nombramiento es un órgano público (HBJ 02 de 2012). El Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que todos los funcionarios públicos dispongan de un recurso genuino y eficaz para solicitar la revisión judicial de toda decisión o acción de las entidades gubernamentales, y pide nuevamente al Gobierno que facilite información sobre los mecanismos a que pueden recurrir los funcionarios públicos para presentar quejas colectivas. También pide al Gobierno que facilite información sobre la práctica en relación con el recurso de los funcionarios públicos a procedimientos de revisión administrativa y judicial (por ejemplo, utilización, duración y resultado del procedimiento). Además el Comité pide una vez más al Gobierno que comunique los resultados del examen por el subcomité tripartito del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) de todos los decretos gubernamentales relativos a la función pública desde el punto de vista de su conformidad con los convenios fundamentales de la OIT.

441. El Comité también toma nota con gran preocupación de los nuevos alegatos de las organizaciones querellantes, en particular de que: i) en el decreto relativo a los partidos políticos, se prohíbe a las personas que desempeñen un cargo en cualquier organización de trabajadores o de empleadores afiliarse a un partido político o desempeñar un cargo en el mismo y participar en actividades políticas, incluida la simple expresión de apoyo; ii) los miembros del FSGWU han sido amenazados e intimidados por los militares y la dirección de la FSC, de propiedad estatal, antes de que se celebrara la votación para convocar una huelga y durante la misma, a finales de julio, y siguen siendo objeto de intimidación tras la votación a favor de la huelga; iii) la dirección envió a antiguos oficiales del ejército y prohibió una reunión sindical a finales de agosto, a la que acudió el Sr. Felix Anthony, aunque se había previsto organizarla durante el almuerzo y fuera de los locales de la central, y iv) el 6 de septiembre de 2013, más de 30 manifestantes, entre los que figuraban dirigentes de partidos políticos y sindicales, que se habían reunido para denunciar la entrada en vigor de la nueva Constitución, fueron arrestados. El Comité insta al Gobierno a que transmita rápidamente sus observaciones sobre estos graves alegatos. A este respecto, desea recordar en general que la prohibición general de toda actividad política de los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica (las organizaciones sindicales pueden desear, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social de un gobierno). El Comité también reitera de forma general que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 503 y 44].

442. Al tiempo que el Comité toma nota de la carta de fecha 15 de octubre de 2013, presentada por el Primer Ministro de Fiji en respuesta a la comunicación del Director General de la

OIT de fecha 3 de julio de 2013, el Comité lamenta profundamente tener que seguir observando que no se ha permitido todavía a la misión de contactos directos de la OIT que viajó a Fiji en septiembre de 2012 regresar al país de acuerdo con su recomendación anterior y con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. El Comité insta firmemente al Gobierno a que permita sin más demora que la misión de contactos directos regrese al país en el marco del mandato que le confió el Consejo de Administración sobre la base de las conclusiones y recomendaciones del Comité.

443. Por último, el Comité observa que varios delegados trabajadores participantes en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo presentaron una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por la alegada violación por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que se someterá a la consideración del Consejo de Administración en su presente reunión.

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité reitera su profunda preocupación por los numerosos actos de agresión, acoso e intimidación de dirigentes y afiliados sindicales que habían ejercido su derecho a la libertad sindical previamente alegados por las organizaciones querellantes, e insta nuevamente al Gobierno, incluso cuando las víctimas hayan presentado una queja entretanto, a que se inicien de oficio y sin demora investigaciones independientes sobre los alegatos relativos a actos de asalto, acoso e intimidación en perjuicio de: el Sr. Felix Anthony, secretario nacional del FTUC y secretario general del FSGWU; el Sr. Mohammed Khalil, presidente de la filial de Ba del FSGWU; 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 pide 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 el secretario nacional del FTUC realizó en la CIT, el Comité insta al Gobierno a que garantice que ningún sindicalista sea objeto de represalias por ejercer su derecho a la libertad de expresión. El Comité insta al Gobierno a que, de manera general, en el futuro tenga plenamente en cuenta los principios pertinentes enunciados en sus conclusiones anteriores;*
- b) *el Comité insta nuevamente 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 del FTUC y secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias de Hotelería, Restauración y Turismo (NUHCTIE), y el Sr. Nitendra Goundar, miembro del NUHCTIE, por no haber observado el Reglamento de emergencia pública (PER), y a 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;*

- c) *el Comité toma nota de la derogación de la legislación de emergencia en forma del PER el 7 de enero de 2012, y de la decisión de suspender temporalmente la aplicación del artículo 8 de la Ley de Orden Público, en su forma modificada por el decreto relativo al orden público (enmienda) núm. 1 de 2012 (POAD), que imponía restricciones importantes a la libertad de reunión, y pide una vez más al Gobierno que examine la posibilidad de derogar o enmendar el POAD. 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 insta nuevamente al Gobierno a que garantice el pleno respeto de estos principios. Pide asimismo al Gobierno que reintegre al Sr. Rajeshwar Singh, vicesecretario nacional del FTUC, en su cargo de representación de los intereses de los trabajadores en la Junta de Servicios de Terminales Aéreas (ATS) sin demora;*
- d) *en lo que respecta al ENID, el Comité insta al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias, en estrecha consulta con los interlocutores sociales y de conformidad con las medidas acordadas por el subcomité tripartito del ERAB en 2012, a fin de modificar o suprimir determinadas disposiciones de este decreto que, en opinión del Comité, constituyen graves violaciones de los principios relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, para que el decreto sea puesto en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Fiji, y pide al Gobierno que le informe sin demora de los progresos realizados en este sentido;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que todos los funcionarios públicos dispongan de un recurso genuino y eficaz para solicitar la revisión judicial de toda decisión o acción de las entidades gubernamentales, y que facilite información sobre la práctica en relación con el recurso de los funcionarios públicos a procedimientos de la revisión administrativa y judicial (por ejemplo, utilización, duración y resultados del procedimiento). El Comité pide una vez más al Gobierno que comunique los resultados del examen por el subcomité tripartito del Consejo de Relaciones Laborales (ERAB) de todos los decretos del Gobierno sobre la función pública desde el punto de vista de su conformidad con los convenios fundamentales de la OIT;*
- f) *el Comité insta al Gobierno a 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 público y en los sectores pertinentes considerados «industrias nacionales esenciales»;*
- g) *si bien entiende que el Sr. Koroi 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 a 553] se tendrán debidamente en cuenta con miras a la rehabilitación del Sr. Koroi y a su posible reintegro en caso de que regrese a Fiji;*

- h) el Comité insta al Gobierno a que transmita sin demora sus observaciones sobre los nuevos alegatos de las organizaciones querellantes;*
- i) el Comité lamenta profundamente tener que seguir observando que no se ha permitido todavía a la misión de contactos directos de la OIT que viajó a Fiji en septiembre de 2012 regresar al país de acuerdo con su recomendación anterior y con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, e insta firmemente al Gobierno a que permita sin más demora que la misión de contactos directos regrese al país en el marco del mandato que le confió el Consejo de Administración sobre la base de las conclusiones y recomendaciones del Comité;*
- j) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso, y*
- k) el Comité señala a la atención del Consejo de Administración, en particular, el carácter extremadamente grave y urgente del caso.*

CASO NÚM. 2768

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

**Quejas contra el Gobierno de Guatemala
presentadas por
el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco
(MSICG) actuando a través de su Consejo Político
integrado por:**

- **la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG),**
- **la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG),**
- **el Comité Campesino del Altiplano (CCDA),**
- **el Consejo Nacional Indígena, Campesino y Popular (CNAICP),**
- **el Frente Nacional de Lucha (FNL) y**
- **la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA)**

Alegatos: modificación unilateral por parte de las autoridades de los estatutos de dos sindicatos, discriminación antisindical en el momento de la contratación, obstáculos al derecho de sindicalización mediante la firma de contratos civiles por servicios profesionales y un despido antisindical

445. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2012 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 363.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 313.^a reunión (marzo de 2012), párrafos 620 a 644].

446. La organización querellante envió informaciones adicionales en relación con la queja por comunicaciones de fechas 10 de mayo de 2012, 21 de febrero y 6 de marzo de 2013.
447. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 18 de abril, 6 de junio, 31 de octubre y 23 de noviembre de 2012, así como 21 de marzo de 2013.
448. 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

449. En su reunión de marzo de 2012, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 363.^{er} informe, párrafo 644]:
- a) en relación con la modificación unilateral por parte de las autoridades de los estatutos de dos sindicatos, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los estatutos sindicales de los dos sindicatos mencionados anteriormente incluyan la referencia a su afiliación a la UNSITRAGUA (nueva o histórica), consultando a los mismos para saber a cuál de las dos federaciones quieren afiliarse, y que le mantenga informado al respecto;
 - b) en relación con los supuestos actos de discriminación en el momento de la contratación, expresando su profunda preocupación ante la gravedad de los alegatos que afectan a materias vinculadas a la esfera privada de las personas, el Comité expresa el temor de que el recurso al polígrafo en las entrevistas de contratación de trabajadores pueda dar lugar a discriminaciones antisindicales y por ello pide al Gobierno que le informe de las conclusiones y acciones adoptadas por las autoridades como consecuencia de las denuncias de utilización del polígrafo con fines antisindicales;
 - c) en relación con la negativa de reconocer los derechos sindicales mediante la firma de contratos civiles, el Comité urge al Gobierno a que respete plenamente los Convenios núms. 87 y 98 y en particular a que garantice los derechos sindicales a los numerosos trabajadores contratados con arreglo al «renglón 029 del presupuesto del Estado», y
 - d) en relación con el despido de la Sra. Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora sus observaciones al respecto, incluyendo también los comentarios de las partes concernidas, incluida la FES, y que informe sobre si la Sra. Amézquita Garnica ha presentado una denuncia en relación con estos hechos. El Comité pide asimismo al Gobierno que envíe informaciones sobre el proceso penal solicitado por la FES.

B. Informaciones adicionales de la organización querellante

450. Por comunicación de fecha 10 de mayo de 2012, la organización querellante proporciona elementos adicionales acerca de las acciones tomadas por la Sra. Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica a raíz de su despido. La trabajadora presentó el 24 de junio de 2010 una denuncia escrita ante la Inspección General de Trabajo denunciando el carácter antisindical de su despido y que planteó demanda en juicio ordinario laboral en contra de la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) en agosto de 2010, solicitando la anulación de su despido así como su reinstalación.
451. Por comunicaciones de fechas 21 de febrero de 2013 y 6 de marzo de 2013, la organización querellante informa que, mediante sentencia de fecha 25 de octubre de 2012, el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social declaró con lugar la demanda de la trabajadora, ordenando su reinstalación en su puesto de trabajo así como el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento del despido. Indica adicionalmente que la trabajadora fue efectivamente reinstalada el 5 de marzo de 2013 y

que, mediante acuerdo extrajudicial firmado con la FES, se hizo efectivo el pago de la totalidad de las prestaciones mencionadas en la decisión judicial. La organización querellante considera que el agravio denunciado ante el Comité de Libertad Sindical ha sido subsanado y que es innecesario seguir con el análisis de este alegato.

C. Respuesta del Gobierno

452. Las observaciones enviadas por el Gobierno tratan de temas distintos de las cuestiones pendientes en el marco de este caso.

D. Conclusiones del Comité

453. *En lo que respecta al despido de la Sra. Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica, el Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por la organización querellante indicando que, a raíz de una sentencia del Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social y de un acuerdo extrajudicial firmado con la FES, la trabajadora fue reinstalada en su puesto de trabajo con pago de los salarios y prestaciones debidos. El Comité toma nota también de que la organización querellante indica que el agravio denunciado ha sido subsanado y que es innecesario seguir con el análisis de este alegato. Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de esos alegatos.*

454. *En cuanto a las demás cuestiones pendientes, el Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde que se examinó el caso por última vez, el Gobierno no haya enviado las informaciones solicitadas y le pide que en el futuro se muestre más cooperativo con su procedimiento. El Comité reitera por tanto sus anteriores recomendaciones:*

- *en relación con la modificación unilateral por parte de las autoridades de los estatutos del Sindicato de Comerciantes Independientes del Mercado Municipal de Cahabón y del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Instituto Nacional de Ciencias Forenses, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los estatutos sindicales de los dos sindicatos mencionados anteriormente incluyan la referencia a su afiliación a la UNSITRAGUA (nueva o histórica), consultando a los mismos para saber a cuál de las dos federaciones quieren afiliarse, y que le mantenga informado al respecto;*
- *en relación con los supuestos actos de discriminación en el momento de la contratación, expresando su profunda preocupación ante la gravedad de los alegatos que afectan a materias vinculadas a la esfera privada de las personas, el Comité expresa el temor de que el recurso al polígrafo en las entrevistas de contratación de trabajadores pueda dar lugar a discriminaciones antisindicales y por ello pide una vez más al Gobierno que le informe de las conclusiones y acciones adoptadas por las autoridades como consecuencia de las denuncias de utilización del polígrafo con fines antisindicales.*

Recomendación del Comité

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

Lamentando la falta de informaciones del Gobierno sobre las cuestiones pendientes, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores:

- ***en relación con la modificación unilateral por parte de las autoridades de los estatutos del Sindicato de Comerciantes Independientes del Mercado Municipal de Cahabón y del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Instituto Nacional de Ciencias Forenses, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los estatutos sindicales de***

los dos sindicatos incluyan la referencia a su afiliación a la UNSITRAGUA (nueva o histórica), consultando a los mismos para saber a cuál de las dos federaciones quieren afiliarse, y que le mantenga informado al respecto;

- *en relación con los supuestos actos de discriminación en el momento de la contratación, expresando su profunda preocupación ante la gravedad de los alegatos que afectan a materias vinculadas a la esfera privada de las personas, el Comité expresa el temor de que el recurso al polígrafo en las entrevistas de contratación de trabajadores pueda dar lugar a discriminaciones antisindicales y por ello pide una vez más al Gobierno que le informe de las conclusiones y acciones adoptadas por las autoridades como consecuencia de las denuncias de utilización del polígrafo con fines antisindicales.*

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

- 456.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2012 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [365.º informe, párrafos 1101 a 1109 aprobado por el Consejo de Administración en su 316.ª reunión (noviembre de 2012)].
- 457.** 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 2013 [véase 368.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.
- 458.** 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

- 459.** En su último examen del caso en noviembre de 2012, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 365.º informe, párrafo 1109]:
- 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 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 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 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. 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.

B. Conclusiones del Comité

- 460.** *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.*
- 461.** *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.*
- 462.** *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].*
- 463.** *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 2012 [véase 365.º informe, párrafos 1101 a 1109].*

Recomendaciones del Comité

464. 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 firmemente 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 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. 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. 2961

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

**Queja contra el Gobierno del Líbano
presentada por
la Liga de Profesores de Educación Pública Secundaria
del Líbano (LPESPL)
apoyada por
la Internacional de la Educación (IE)**

***Alegatos: la organización querellante alega
la denegación de los derechos sindicales en el
sector público, particularmente en el sector
de la educación***

465. La queja figura en una comunicación de la Liga de Profesores de Educación Pública Secundaria del Líbano (LPESPL) de fecha 5 de junio de 2012. La Internacional de la Educación (IE) se adhirió a la queja el 6 de marzo de 2013.
466. El Gobierno envió su respuesta a los alegatos en una comunicación de fecha 11 de octubre de 2012.
467. El Líbano no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero sí ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

468. En una comunicación de fecha 5 de junio de 2012, la organización querellante alega la denegación de los derechos sindicales en el sector público, particularmente en el sector de la educación. Denuncia la violación por parte del Gobierno de las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio núm. 87, en relación con el derecho otorgado a los empleados del sector público, como los funcionarios, los profesores y el personal docente de todas las categorías, a establecer sindicatos independientes, transformar sus asociaciones en sindicatos independientes y a iniciar negociaciones sobre sus condiciones de trabajo y defender sus intereses legítimos.
469. La organización querellante indica que la situación socioeconómica, cada vez más difícil, que están atravesando trabajadores y empleados en el Líbano, junto a la insistencia del Gobierno en excluir a una categoría importante de los trabajadores asalariados (los funcionarios, incluidos los profesores) de la protección de los sindicatos, y las continuadas restricciones legales que están sufriendo otras categorías (trabajadores del sector privado y trabajadores excluidos de la legislación laboral) han llevado a graves irregularidades en relación con la representatividad y la estructura del movimiento sindical libanés, así como respecto de su capacidad para defender los intereses de los trabajadores y de los empleados del sector público en el Líbano. Esta situación ha debilitado considerablemente el movimiento sindical como interlocutor social, para participar en un diálogo social efectivo y constructivo y lograr su objetivo de fortalecer y defender los intereses de sus miembros.

- 470.** Habida cuenta de la importancia que reviste la legislación en la consagración de los derechos establecidos en los pactos y los convenios sobre derechos humanos (parte de los cuales son las normas internacionales del trabajo), de que la legislación libanesa que rige las relaciones de trabajo en el sector privado y en el sector público contraviene en muchos sentidos las normas internacionales del trabajo, de que el Líbano es uno de los Estados Miembros que aprobó la Constitución de la OIT y se adhirió a sus principios, y de que el objeto de la presente queja entra en el ámbito de competencia de la OIT, la organización querellante declara que presenta esta queja ante el Comité para su examen, y pide la intervención activa de la OIT ante el Gobierno para que ponga fin a estas violaciones y cumpla plenamente los derechos y principios fundamentales en el trabajo.
- 471.** La organización querellante indica que el Preámbulo de la Constitución del Líbano fue añadido a la misma a través de la Ley Constitucional núm. 18 de fecha 21 de septiembre de 1991. En el apartado C de dicho Preámbulo se establece que el Líbano es una república parlamentaria democrática basada en el respeto de las libertades públicas, especialmente el derecho a la libertad de expresión y de opinión, así como en la justicia social y la igualdad de derechos y responsabilidades para todos los ciudadanos, sin discriminación o preferencia. Dicho principio básico subraya la naturaleza democrática del sistema libanés, que conlleva trabajar para proporcionar oportunidades que garanticen a los ciudadanos los derechos asociados a este sistema democrático, en particular los garantizados explícitamente en el marco de la ley por la Constitución, entre los que se incluye la libertad de expresión, tanto oral como escrita, la libertad sindical y el derecho a constituir asociaciones.
- 472.** La organización querellante añade que la Ley sobre Asociaciones se promulgó en 1909, bajo el Imperio Otomano, antes de la adopción de la Constitución libanesa en 1926, y sigue vigente. A pesar de que se promulgó hace más de un siglo, esta ley sigue considerándose una de las más democráticas; permite el ejercicio de una de las libertades más básicas, sin restricción alguna, a excepción del compromiso con los más altos principios sociales y el cumplimiento de los requisitos de seguridad nacional, orden general y moral pública. Su sección 2 dispone que, para constituir una asociación, no es preciso solicitar autorización alguna, basta con presentar la documentación relativa a la formación de la asociación, anexos incluidos, ante las autoridades gubernamentales pertinentes a efectos de notificación, y obtener el acuse de recibo correspondiente. Tras largos debates sobre el modo de aplicar este mecanismo, a pesar de no presentar complicaciones, el Consejo de Estado resolvió la situación a través de una decisión inicial por la que dispone que la libertad sindical se rige por lo dispuesto en las propias normativas de las asociaciones. El Gobierno introdujo esta práctica, que expuso en una de sus declaraciones ministeriales.
- 473.** La organización querellante alega asimismo que la Ley del Trabajo otorga a empleadores y trabajadores por igual el derecho a constituir una asociación específica para la categoría profesional a la que pertenecen, detalla la razón para crear un sindicato, prohíbe «trabajar en política y participar en reuniones y manifestaciones políticas», e interviene en las cuestiones relativas a la modalidad de formación, la afiliación y la dirección (secciones 83-106).
- 474.** El Código de los Funcionarios prohíbe explícitamente que los funcionarios se afilien a sindicatos y organizaciones profesionales (sección 15, 2)), que participen en huelgas o inciten a la huelga (sección 15, 3)), y que organicen peticiones colectivas relacionadas con el empleo o participen en su organización por cualquier motivo (sección 15, 9)). A juicio de la organización querellante, estas disposiciones violan el Convenio núm. 87. Si bien el Código de los Funcionarios se modificó considerablemente a través de la ley núm. 144 del 6 de mayo de 1992, por la que se otorgaban más derechos políticos a los funcionarios, no se ha modificado en modo alguno para otorgarles derechos sindicales.

475. La organización querellante se refiere asimismo a los siguientes instrumentos para fundamentar su postura:

- i) la Constitución del Líbano, en su versión enmendada, que estipula que «el Líbano es miembro fundador y activo de la Organización de las Naciones Unidas, comprometido con sus pactos y con la Declaración Universal de Derechos Humanos. El Estado consigna todos estos principios en todas las esferas y todos los ámbitos sin excepción» (Preámbulo, sección B); que «Todos los libaneses son iguales ante la ley, disfrutan de los mismos derechos civiles y políticos y están sujetos a las mismas responsabilidades y obligaciones públicas, sin distinción alguna» (artículo 7), y que «la libertad de expresión, ya sea de forma oral o por escrito, la libertad de prensa y la libertad sindical, están garantizadas por la ley» (artículo 13);
- ii) la Declaración Universal de Derechos Humanos, que consagra los derechos y libertades de las personas, incluido el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse (artículo 23, 4));
- iii) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, ratificado por el Líbano en 1972, que contiene disposiciones similares en su artículo 22 y establece que el ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás;
- iv) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, también ratificado por el Líbano en 1972, que garantiza de igual modo el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, así como el derecho de huelga (artículo 8);
- v) la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 que establece que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, que son, entre otros, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- vi) el Convenio de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), por el que las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas, y
- vii) el Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), con el que los Estados Miembros, entre los que se incluye el Líbano, están comprometidos como consecuencia lógica de la Declaración de 1998, que consagra el principio de la no discriminación y el derecho a constituir organizaciones sin autorización previa.

476. A juicio de la organización querellante, la insistencia del Gobierno en no enmendar el Código de los Funcionarios Públicos y la Ley del Trabajo, en particular el apartado sobre sindicatos, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, constituye una violación flagrante de los derechos sindicales, teniendo en cuenta que la Ley sobre Asociaciones de 1909 suprime las restricciones que hasta entonces se aplicaban a la formación de sindicatos. Según la organización querellante, el Líbano se ha negado a ratificar el Convenio núm. 87 porque otorga a los trabajadores el derecho a constituir sindicatos sin distinción y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo. La

organización querellante alega asimismo que la práctica de la autorización previa ha llevado a la concesión arbitraria de autorizaciones y ha inundado el movimiento sindical de sindicatos falsos registrados ante las autoridades. Las consecuencias de esta situación, que se confirman en los informes de la Comisión de Expertos, se han podido comprobar recientemente durante la negociación sobre ajustes salariales y fijación del salario mínimo, en la que la categoría más importante de funcionarios estaba ausente, a pesar de ser la categoría más afectada; es necesario que estos trabajadores puedan expresar su opinión y que se mejoren sus condiciones de trabajo.

477. La organización querellante considera que autorizar a los sindicatos, tanto del sector público como del sector privado, mejoraría la estabilidad social y contribuiría a hacer realidad la justicia social, ya que el sindicalismo está relacionado con las libertades civiles y estrechamente vinculado al concepto de sociedad civil. Habida cuenta de las razones constitucionales, jurídicas, históricas, lógicas y de hecho expuestas, y con objeto de poner fin a la injusticia que sufren los funcionarios en el Líbano y de que se cumpla el principio de igualdad entre todos los ciudadanos, la organización querellante pide a la OIT que transmita la presente queja al Comité y se asegure de que el Gobierno respeta los convenios internacionales del trabajo, en particular los Convenios núms. 87 y 98, crea las condiciones necesarias para la participación de los verdaderos representantes de los trabajadores libaneses en las comisiones tripartitas y anula todas las decisiones resultantes de las violaciones de los convenios ratificados.

B. Respuesta del Gobierno

478. En una comunicación de fecha 11 de octubre de 2012, el Gobierno toma nota de la queja presentada por la LPESPL relativa a la «violación por parte del Gobierno del Líbano de normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio núm. 87, en relación con el derecho otorgado a los empleados del sector público, como los funcionarios, los profesores, y el personal docente de todas las categorías, a establecer sindicatos independientes, transformar sus asociaciones en sindicatos independientes e iniciar negociaciones sobre sus condiciones de trabajo y la defensa de sus intereses legítimos».
479. El Gobierno reafirma su compromiso con las normas internacionales del trabajo, como refleja la ratificación por parte de su país de 50 convenios de la OIT, incluidos siete de los ocho convenios fundamentales. En relación con el octavo convenio fundamental, el Convenio núm. 87, se ha introducido un proyecto de ley para que el Gobierno pueda ratificarlo.
480. El Gobierno declara que la esencia de la presente queja no se ajusta a la realidad, y que si la LPESPL conociese bien las leyes y los decretos promulgados sabría que los interlocutores tripartitos están bien representados en todas las juntas y comités relacionados. Hay numerosos ejemplos de participación de los representantes de los trabajadores y los empleadores, como los consejos de arbitraje laboral (justicia laboral), el Comité de Arbitraje que emite decisiones sobre conflictos laborales colectivos, la Comisión sobre el Índice del Costo de la Vida o muchas otras comisiones tripartitas.
481. Según el Gobierno, la queja también refleja que la LPESPL no está al corriente del proyecto de ley para autorizar al Gobierno a ratificar el Convenio núm. 87. A este respecto, el Gobierno adjunta a su respuesta una copia de la correspondencia intercambiada, el proyecto de ley para autorizar al Gobierno a ratificar el Convenio núm. 87 y sus postulados fundamentales, así como la decisión del Consejo de Ministros núm. 81, del 12 de junio de 2012, de aprobar el proyecto de ley y emitir un proyecto de decreto relativo a su presentación ante el Parlamento.

482. El Gobierno concluye que los argumentos expuestos por la LPESPL en su queja relativos al texto de la Constitución y a las leyes nacionales relacionadas con los derechos y las libertades no hacen sino confirmar que el Líbano es un país que respeta la libertad de asociación garantizando el ejercicio libre de los derechos sindicales, siendo prueba de ello la práctica de las asociaciones de funcionarios en la administración pública.
483. Por consiguiente, el Gobierno pide al Comité que desestime la queja, puesto que no se ajusta a la realidad, como prueban las medidas legislativas adoptadas para promover los derechos sindicales en el Líbano.

C. Conclusiones del Comité

484. *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega la denegación de los derechos sindicales en el sector público, particularmente en el sector de la educación.*
485. *El Comité observa que la organización querellante alega lo siguiente: i) la denegación del derecho de los empleados del sector público, como los funcionarios, los profesores, y el personal docente de todas las categorías, a establecer sindicatos independientes, transformar sus asociaciones en sindicatos independientes e iniciar negociaciones sobre sus condiciones de trabajo y la defensa de sus intereses legítimos; ii) la exclusión de una categoría importante de los trabajadores asalariados (como los funcionarios, incluidos los profesores) de la protección de los sindicatos ha llevado a graves irregularidades en relación con la representatividad y la estructura del movimiento sindical libanés, y ha debilitado su capacidad para defender los intereses de los trabajadores y de los empleados del sector público en el Líbano; iii) la violación del derecho de asociación consagrado en la Constitución del Líbano, ya que el Código de los Funcionarios prohíbe explícitamente que los funcionarios se afilien a sindicatos y organizaciones profesionales (sección 15, 2)), que participen en huelgas o inciten a la huelga (sección 15, 3)), y que organicen peticiones colectivas relacionadas con el empleo o participen en su organización por cualquier motivo (sección 15, 9)); iv) que, en violación de la Ley sobre Asociaciones, que estipula que para formar una asociación no es necesaria autorización alguna, el establecimiento de sindicatos a tenor de lo dispuesto en la Ley del Trabajo exige la autorización previa del Ministerio de Trabajo; v) que esta práctica ha llevado a la concesión arbitraria de autorizaciones y ha inundado el movimiento sindical de sindicatos falsos registrados ante las autoridades, y vi) que el Líbano se ha negado a ratificar el Convenio núm. 87, debido a que el artículo 2 del Convenio otorga a los trabajadores el derecho a formar sindicatos sin ninguna distinción y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.*
486. *El Comité señala que el Gobierno indica que: i) los interlocutores tripartitos están bien representados en los órganos y comités relacionados, como refleja la participación de los representantes de los trabajadores y los empleadores en los consejos de arbitraje laboral (justicia laboral), el Comité de Arbitraje que emite decisiones sobre conflictos laborales colectivos, la Comisión sobre el Índice del Costo de la Vida o muchas otras comisiones tripartitas; ii) el 12 de junio de 2012, el Consejo de Ministros decidió aprobar el proyecto de ley para autorizar al Gobierno a ratificar el Convenio núm. 87 y emitir el proyecto de decreto relativo a su presentación al Parlamento, y iii) que, a su juicio, la queja debería desestimarse ya que no se ajusta a la realidad, como demuestran las medidas legislativas adoptadas para promover los derechos sindicales en el Líbano y la práctica de las asociaciones de funcionarios en la administración pública.*
487. *El Comité señala que recientemente ha examinado alegatos similares presentados por otra organización querellante (véase 367.º informe, caso núm. 2952 (Líbano), párrafos 863-880). Si bien acoge con satisfacción la información proporcionada por el Gobierno de que el Consejo de Ministros ha aprobado recientemente el proyecto de ley*

para autorizar al Gobierno a ratificar el Convenio núm. 87 (presentado por el Ministerio de Trabajo), junto con el decreto relativo a su presentación al Parlamento, el Comité observa que, según la decisión correspondiente del Consejo de Ministros, el proyecto de ley se ha aprobado con una reserva en relación con el artículo 2 del Convenio núm. 87 (decisión núm. 81 del 12 de junio de 2012). El Comité recuerda que, por razón del carácter tripartito del proceso de elaboración de los convenios internacionales del trabajo, salvo en los casos previstos específicamente por el propio Convenio, cualquier limitación en las obligaciones que conlleva la ratificación del Convenio (por ejemplo la emisión de reservas) impediría que se registrase el instrumento de ratificación. Pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución del proceso de ratificación.

488. En primer lugar, respecto a la denegación de los derechos sindicales a los empleados del sector público, incluidos los profesores, el Comité recuerda que las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción», por lo que incluyen a los empleados del Estado en su ámbito de aplicación. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, 2006, quinta edición (revisada), párrafo 218]. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que, sin demora, tome las medidas necesarias para levantar la prohibición que aplica a los empleados del sector público, incluidos los profesores, en relación con el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas, y permitirles ejercer plenamente sus derechos sindicales. Pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación al respecto.
489. En segundo lugar, respecto del alegato de que, en la legislación y en la práctica, para el establecimiento de un sindicato se requiere la autorización previa del Ministerio de Trabajo, el Comité recuerda que el principio de libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 272]. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para enmendar las disposiciones correspondientes de la Ley del Trabajo relativas al establecimiento de sindicatos, con objeto de garantizar el respeto del principio, tanto en la legislación como en la práctica, de que los trabajadores tienen derecho, sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas. Pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto.
490. En tercer lugar, el Comité se muestra preocupado por el alegato de que la práctica antes mencionada ha llevado a la concesión arbitraria de autorizaciones y ha inundado el movimiento sindical de sindicatos falsos registrados ante las autoridades, y observa que el Gobierno ni ha negado el alegato ni ha facilitado su opinión sobre el mismo. El Comité se ve en la obligación de recordar que, al favorecer o desfavorecer a determinada organización frente a las demás, los gobiernos podrían influir en el ánimo de los trabajadores cuando eligen la organización a que piensan afiliarse. Asimismo, un gobierno que obrase así de manera deliberada infringiría además el principio contenido en el Convenio núm. 87, de que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos otorgados por este instrumento o a

entorpecer su ejercicio legal, y también, aunque más indirectamente, el principio que prevé que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio. En anteriores casos, el Comité también ha puesto de relieve la importancia que atribuye a la resolución de 1952 relativa a la independencia del movimiento sindical y ha exhortado a los gobiernos a que se abstengan de manifestar favoritismo hacia determinados sindicatos o discriminación en contra de otros, y a que adopten una actitud neutral [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 340 y 341]. Por consiguiente, el Comité espera firmemente que el Gobierno mantenga una actitud de total neutralidad en el trato con todas las organizaciones de trabajadores y garantice que el reconocimiento y la autorización administrativa oficial de todos los sindicatos se llevan a cabo de modo imparcial.

- 491.** Por último, el Comité insiste en la importancia de llevar la legislación nacional a la práctica de conformidad con los principios de la libertad sindical y las disposiciones del Convenio núm. 87, habida cuenta de la intención del Gobierno de ratificarlo, y recuerda al Gobierno de que, si así lo desea, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a tal efecto.

Recomendaciones del Comité

- 492.** 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 evolución del proceso de ratificación del Convenio núm. 87;
- b)** en relación con la denegación de los derechos sindicales a los empleados del sector público, incluidos los profesores, el Comité urge al Gobierno a que, sin demora, tome las medidas necesarias para levantar la prohibición que aplica a los empleados del sector público, incluidos los profesores, en relación con el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas, y permitirles ejercer plenamente sus derechos sindicales. Pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto;
- c)** en cuanto los alegatos sobre la ley y práctica respecto de la autorización previa del Ministerio de Trabajo necesaria para la constitución de un sindicato, el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para enmendar las disposiciones correspondientes de la Ley del Trabajo relativas a la constitución de sindicatos, con objeto de garantizar el respeto por los principios expuestos en estas conclusiones. Pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto;
- d)** expresando su preocupación por el alegato de que las autorizaciones para constituir sindicatos están concediéndose arbitrariamente y han inundado el movimiento sindical de sindicatos falsos registrados ante las autoridades, y observando que el Gobierno ni ha negado ni ha facilitado su opinión sobre el mismo, el Comité espera firmemente que el Gobierno mantenga una actitud de total neutralidad en el trato con todas las organizaciones de trabajadores y garantice que el reconocimiento y la autorización administrativa oficial de todos los sindicatos se llevan a cabo de modo imparcial, y
- e)** insistiendo en la importancia de llevar la legislación nacional a la práctica de conformidad con los principios de la libertad sindical y las disposiciones

del Convenio núm. 87, habida cuenta de la intención del Gobierno de ratificarlo, el Comité recuerda al Gobierno de que, si así lo desea, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a tal efecto.

CASO NÚM. 2969

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

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

Alegatos: la organización querellante alega: 1) el despido por el Hotel Blue Lagoon Beach del secretario general y cuatro miembros del Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración, así como la prohibición de mantener reuniones sindicales en los locales del hotel y la prohibición de que todos los delegados sindicales se comuniquen con la sede del sindicato en horas de trabajo, y 2) el reconocimiento por parte de la empresa Ireland Blyth Ltd de un nuevo sindicato (Sindicato del Personal de la Empresa Ireland Blyth Ltd) a los efectos de la negociación colectiva, en violación del Acuerdo de Procedimiento firmado entre la empresa y la Asociación del Personal de la Empresa Ireland Blyth Ltd y de la legislación aplicable

493. Las quejas figuran en comunicaciones de la Federación de Trabajadores Unidos (FTU) de fechas 28 de mayo y 1.º de junio de 2012, así como de 16 de julio de 2012.
494. El Gobierno remitió su respuesta a los alegatos en una comunicación de fecha 21 de marzo de 2013.
495. Mauricio ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

496. Por comunicaciones de fechas 28 de mayo y 1.º de junio de 2012, así como de 16 de julio de 2012, la organización querellante, una federación de sindicatos de Mauricio debidamente registrada, denuncia que los Convenios núms. 87 y 98 han sido violados en el Hotel Blue Lagoon Beach y la empresa Ireland Blyth Ltd.

Hotel Blue Lagoon Beach

- 497.** La organización querellante indica que el hotel es propiedad de un grupo perteneciente a una familia muy conocida de Mauricio. El Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración, un sindicato afiliado a la FTU, es reconocido legalmente por el hotel desde 1999 (copia del certificado de reconocimiento otorgado por la Comisión de Relaciones Laborales en 1999, adjunta a la queja).
- 498.** Según la organización querellante, a partir del día en que, en 2011, el Consejo de Administración nombró a un nuevo director general, las relaciones laborales comenzaron a deteriorarse como consecuencia de la adopción por parte de la dirección de las decisiones unilaterales siguientes:
- Al ausentarse por causa de enfermedad, el trabajador tiene la obligación de notificar al empleador cada día consecutivo de ausencia, lo que no está en conformidad con el artículo 10 de la Reglamentación de 2004 para el sector de la hotelería, la restauración y el turismo (decreto sobre la remuneración). Por otra parte, la dirección se negó a autorizar a una trabajadora, que había sido víctima de un hecho delictuoso, a presentarse a la policía para denunciarlo y pedir asistencia.
 - El pago de los salarios no cumple con lo establecido en el artículo 5, 1), a) de la Reglamentación de 2004 para el sector de la hotelería, la restauración y el turismo (decreto sobre la remuneración). Por ejemplo, los salarios de septiembre fueron pagados el 3 de octubre de 2011.
 - Los trabajadores que desean reunirse con la dirección a fin de plantear sus problemas sólo pueden hacerlo previa obtención de una cita formal a la que deben acudir acompañados por el jefe del departamento correspondiente.
 - La empresa ha instalado varias cámaras de seguridad en el hotel con el propósito de controlar cada minuto y segundo de la vida de los trabajadores.
 - En abril de 2012, el secretario general y cuatro miembros del Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración fueron acusados de sustraer ilegalmente alimentos del hotel y, seguidamente, fueron despedidos por la empresa (copias de las cartas de acusación y despido de los afiliados al sindicato adjuntas a la queja).
 - Según el informe de la policía (copia adjunta a la queja), la dirección presentó cargos penales falsos contra todos ellos. Los miembros del sindicato inculcados por el director general son los siguientes: i) Deepak Dassoo (secretario general); ii) Denis Manikion (afiliado); iii) Rakesh Judah (afiliado); iv) Ramjeeatoo Jootoo (afiliado), y v) Suresh Goomany (afiliado).
 - La empresa ha prohibido unilateralmente todas las reuniones sindicales en sus locales. Estas solían llevarse a cabo en el comedor de los trabajadores durante su tiempo de descanso. Este derecho existe desde el reconocimiento de la organización sindical en 1999.
 - La empresa ha prohibido a todos los delegados sindicales que se comuniquen con la sede del sindicato en horas de trabajo. Este derecho existe desde 1999.
- 499.** La organización querellante considera que las actuaciones del hotel constituyen una clara violación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Empresa Ireland Blyth Ltd

- 500.** Esta importante empresa privada, que se estableció en el país en 1972, es una de las cinco empresas más importantes de Mauricio. Los trabajadores de la citada empresa son miembros de la Asociación del Personal de la Empresa Ireland Blyth Ltd (IBLSA), que está afiliada a la FTU.
- 501.** La empresa reconoce legalmente a la IBLSA desde el 21 de mayo de 2007, día en que las partes firmaron un Acuerdo de Procedimiento (copia adjunta a la queja). En virtud del artículo 3, 2) del Acuerdo de Procedimiento, la empresa se compromete a no reconocer a otro sindicato, a menos que se lo solicite la Comisión de Relaciones Laborales. La organización querellante informa al Comité que dicha Comisión ha sido sustituida por la Comisión de Conciliación y Mediación (CCM), en virtud de la Ley de Relaciones Laborales de 2008 (EReA).
- 502.** En 2010, la IBLSA presentó a la empresa reivindicaciones en materia de condiciones de empleo y aumentos salariales con miras a entablar negociaciones. A principios de 2011, se celebraron dos reuniones entre las partes en la sede de la empresa. La tercera reunión, prevista con antelación entre las partes, fue anulada unilateralmente por la empresa.
- 503.** La empresa reconoció inmediatamente un nuevo sindicato, el Sindicato del Personal de la Empresa Ireland Blyth Ltd (IBLSU) e impuso un comité conjunto de negociación sin que mediara consentimiento o discusión previa. La IBLSA rechazó la decisión de la empresa por los motivos siguientes:
- El 21 de marzo de 2011, cuando el IBLSU presentó la solicitud de reconocimiento, no se trataba de un sindicato registrado en el Registro de Asociaciones y, por lo tanto, no tenía personería jurídica (documento adjunto a la queja).
 - El reconocimiento del IBLSU constituye una clara violación del Acuerdo de Procedimiento firmado entre la empresa y la IBLSA.
 - Por otra parte, el reconocimiento del IBLSU viola el artículo 36 de la Ley de Relaciones Laborales de 2008 (copia adjunta a la queja).
- 504.** De hecho, la empresa cesó toda negociación con la IBLSA, por lo que ésta presentó una demanda ante el Tribunal de Relaciones Laborales (ERT) contra la empresa por prácticas laborales desleales (artículo 54 de la Ley de Relaciones Laborales de 2008). En la audiencia que tuvo lugar el 19 de diciembre de 2011, se llegó a un acuerdo de buena fe según el cual la empresa reanudaría con la IBLSA «las negociaciones en curso». Así pues, la IBLSA retiró el caso (copia adjunta a la queja). En lugar de cumplir con el acuerdo alcanzado ante el ERT, la empresa decidió cancelar unilateralmente el Acuerdo de Procedimiento vigente (copia adjunta a la queja). Además, durante el mismo proceso el ERT declaró lo siguiente: «Sí, para nosotros el asunto es claro. Se trata de una cuestión de gestión de los recursos humanos. En caso de que en su nivel no puedan hacer frente a estos problemas, éstos no son asuntos que deban llevarse ante el Tribunal. La ley es clara, será mejor recurrir a un comité conjunto de negociación. Pero si ustedes no pueden constituir un comité conjunto de negociación, tampoco se puede imponer. ¿Es la palabra «imposición» la que plantea un problema?»
- 505.** Debido a la persistente negativa del empleador, la IBLSA interpuso otro recurso ante la CCM del Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales (informe adjunto a la queja). La dirección de la empresa, por su parte, rechazó el acuerdo alcanzado ante el ERT.

506. Además, si bien la IBLSA es reconocida desde 2007 por Logidis Ltd (integrante de la empresa), esta última empresa concedió, el 15 de marzo de 2012, el reconocimiento de la personería jurídica al IBLSU, sin que mediara ninguna discusión o consentimiento y cesó toda negociación con la IBLSA (copia adjunta a la queja). Este reconocimiento también constituye una clara violación del Acuerdo de Procedimiento existente y, además, viola el artículo 38 de la EReA. En otras palabras, el empleador dio deliberadamente de baja a la IBLSA.
507. Por último, la organización querellante informa que el presidente del IBLSU, que anteriormente ocupaba el mismo cargo en la IBLSA, fue expulsado del sindicato por colaborar estrechamente con la empresa. Por otra parte, la IBLSA lucha muy duramente con el empleador con el fin de reanudar las negociaciones, mientras que el IBLSU calla. Esta estrategia ha sido claramente planeada por el presidente del IBLSU y la empresa.
508. En vista de lo que precede, la FTU tiene buenas razones para considerar que las actuaciones de la empresa constituyen claras violaciones de los Convenios núms. 87 y 98.

B. Respuesta del Gobierno

509. Por comunicación de fecha 21 de marzo de 2013, el Gobierno remite la siguiente información relativa a las dos quejas.

Hotel Blue Lagoon Beach

510. Después de las reclamaciones presentadas al Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración, afiliado a la FTU, el 7 de mayo de 2012 y el 23 de noviembre de 2012, así como de las cuestiones planteadas por la FTU en su queja a la OIT, se tomaron medidas a nivel de la Sección de Conciliación y Mediación (CMS) y la Sección de Inspección y Control (IES) del Ministerio con la participación del empleador. El resultado de la investigación y la intervención del Ministerio es el siguiente:
- *Se alega que el trabajador tiene la obligación de notificar al empleador cada día consecutivo de ausencia por causa de enfermedad.* La investigación revela que la queja no está fundada y que se requiere la notificación el primer día de ausencia o, a más tardar el segundo día, de conformidad con la Reglamentación de 2004 para el sector de la hotelería, la restauración y el turismo (decreto sobre la remuneración) (GN núm. 178 de 2004, en su versión enmendada).
 - *Se alega que la dirección se negó a autorizar a una trabajadora, víctima de un hecho delictuoso, a solicitar la asistencia de la policía.* El director general negó esta acusación.
 - *Se alega el retraso en el pago de los salarios.* Según la dirección, el pago atrasado de los salarios sólo se produjo en el mes de septiembre de 2011, debido a un problema técnico que surgió en el banco por lo que los trabajadores no pudieron retirar su dinero. No ha vuelto a ocurrir desde entonces.
 - *Se alega que la dirección no practica una política de puertas abiertas para escuchar las reivindicaciones de los trabajadores.* La investigación reveló que este no era el caso ya que la dirección practica una política de puertas abiertas. Los trabajadores que deseen expresar sus problemas pueden comunicarse con el director general de manera informal dirigiéndose a la secretaría que fijará una reunión.

- *Se alega que la empresa ha instalado varias cámaras de seguridad en el hotel con el propósito de controlar a los trabajadores.* Según la dirección, el objetivo de las instalaciones de las cámaras no es controlar los movimientos de los trabajadores, sino proteger la seguridad de los clientes. Es uno de los requisitos de la Autoridad de Turismo que depende del Ministerio de Turismo y Ocio.
- *Se alega que, en abril de 2012, la empresa despidió a cinco miembros del Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración.* Cinco trabajadores implicados en el robo de alimentos fueron suspendidos y comparecieron ante una comisión disciplinaria para responder a las acusaciones formuladas en su contra. El 25 de abril de 2012 fueron despedidos por falta grave. En septiembre de 2012, estos trabajadores presentaron una queja en el IES y, el 28 de febrero de 2013, su caso fue remitido al Tribunal del Trabajo en relación con una reclamación de indemnización por despido injustificado.
- *Se alega que la dirección prohíbe las reuniones sindicales en los locales del hotel a las 15 horas, durante el tiempo de descanso.* La dirección informa que se pueden realizar reuniones en los locales de la empresa durante la hora del almuerzo, así como a las 15 horas o las 16 horas. Los trabajadores y los delegados sindicales entrevistados en el lugar de trabajo confirmaron la versión de la empresa.

Empresa Ireland Blyth Ltd

- 511.** El Gobierno indica que, el 6 de abril de 2012, la IBLSA notificó a la CCM la existencia de un conflicto laboral contra la empresa por incumplimiento del acuerdo concertado el 19 de diciembre de 2011 ante el ERT. El conflicto no se resolvió, ya que la empresa insistía en que las negociaciones en curso con la IBLSA se reanudaran sólo después de la firma de un nuevo Acuerdo de Procedimiento con la IBLSA, mientras que ésta sostenía que las negociaciones en curso en materia de condiciones de empleo debían continuar hasta que se llegara a un acuerdo.
- 512.** Por otra parte, el Gobierno indica que, el 11 de abril de 2012, la IBLSA comunicó a la CCM la existencia de otro conflicto relativo a la cuestión de saber si la empresa debía programar reuniones para debatir sobre las condiciones de empleo, cuando lo solicitara el sindicato. En una reunión de conciliación celebrada a nivel de la CCM en octubre de 2012, la empresa accedió en primer lugar a entablar negociaciones sobre el Acuerdo de Procedimiento y luego a seguir adelante con las negociaciones normales con respecto a las condiciones de empleo de los trabajadores. La CCM informó al respecto que la cuestión que motivó el conflicto se había resuelto a satisfacción de ambas partes.
- 513.** En cuanto a la solicitud de registro del IBLSU, el Gobierno señala que, según la información obtenida en el Registro de Asociaciones, la solicitud se presentó el 24 de marzo de 2011 y el IBLSU fue registrado el 25 de abril de 2011. Según la EReA, un sindicato se define como una asociación de personas, registrada o no, que tiene entre sus objetivos la reglamentación de las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores. El artículo 4 de la EReA dispone que todo sindicato deberá, a más tardar 30 días después de la fecha de su constitución, solicitar su registro en el Registro de Asociaciones. En opinión del Gobierno, a pesar de que el IBLSU sólo solicitó su registro el 24 de marzo de 2011, el 23 marzo de 2011 ya contaba con una personería jurídica contrariamente a la afirmación de la organización querellante.
- 514.** Sin embargo, el Gobierno señala que según parece el reconocimiento del IBLSU incumple el Acuerdo de Procedimiento firmado entre la empresa y la IBLSA, que seguía en vigor en marzo de 2011. Su artículo 3, 2) establece que «la empresa se compromete a no conceder el reconocimiento a otro sindicato, a menos que se lo solicite la Comisión de Relaciones

Laborales de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley de Relaciones Laborales de 1973».

- 515.** Por otra parte, el Gobierno indica que el artículo 36 de la EReA establece el procedimiento que debe seguir un sindicato y los documentos que deben presentarse para solicitar el reconocimiento, lo que incluye una copia del certificado de registro. El IBLSU no puede haber presentado una copia de su certificado de registro, puesto que el Registro de Asociaciones sólo lo emitió el 25 de abril de 2011. Por lo tanto, la solicitud de reconocimiento del IBLSU no era conforme a las disposiciones vigentes.
- 516.** El Gobierno también señala que el reconocimiento del IBLSU por parte de la empresa es contrario al espíritu del artículo 37, 5) de la EReA, que establece que un empleador puede reconocer a un sindicato cuya afiliación represente menos del 30 por ciento de la mano de obra de la empresa sólo cuando no existan sindicatos reconocidos. No obstante, la ley guarda silencio acerca de si un empleador puede conceder el reconocimiento aun en el caso en que un sindicato cuya afiliación represente menos del 30 por ciento de la mano de obra ha sido reconocido en forma voluntaria.
- 517.** Por otra parte, el Gobierno informa que, según el empleador: i) las partes firmaron el Acuerdo de Procedimiento el 16 de mayo de 2007, tras el reconocimiento de la IBLSA (afiliada a la FTU); ii) con arreglo a la solicitud presentada el 23 de marzo de 2011, se concedió al IBLSU el reconocimiento de la personería jurídica para representar a la misma categoría de trabajadores que los que estaban afiliados a la IBLSA, habida cuenta de que en la solicitud se indicaba claramente el deseo de constituir un nuevo sindicato expresado por un cierto número de trabajadores de esa misma categoría; iii) la empresa otorgó el reconocimiento de la personería jurídica al IBLSU a fin de mantener buenas relaciones laborales y observar los principios enunciados en la EReA, a pesar de que el sindicato no había sido registrado y su afiliación representaba menos del 30 por ciento de la mano de obra de la empresa; iv) cuando el IBLSU presentó la solicitud de reconocimiento, la afiliación de la IBLSA también representaba menos de 30 por ciento de la mano de obra de la empresa; v) después de la decisión de la empresa de reconocer al IBLSU e invitar a los dos sindicatos a participar en negociaciones conjuntas, la IBLSA presentó una demanda ante el ERT; vi) el 19 de diciembre de 2011, se llegó a un acuerdo entre las partes ante el ERT según el cual no habría otras partes presentes en las negociaciones en curso entre la IBLSA y la empresa, sin negar a la empresa la posibilidad de mantener negociaciones con otros sindicatos sobre otros asuntos; vii) el 27 de enero de 2012, en aplicación del artículo 13 del Acuerdo de Procedimiento, la empresa dio a la IBLSA un preaviso de tres meses a contar del 28 de abril de 2012 para la terminación del Acuerdo de Procedimiento, en vista de que éste se había concertado con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales (derogada y sustituida por la EReA a partir de febrero de 2009) y había quedado obsoleto; viii) la negativa a la IBLSA de participar en la negociación con el IBLSU infringe las disposiciones de los párrafos 98, 112, 113, 125 y 126 del Repertorio de Recomendaciones Prácticas contenido en el anexo IV de la EReA; ix) al tratar de impedir el reconocimiento de otro sindicato, la IBLSA infringe el artículo 2 del Convenio núm. 87 de la OIT, que garantiza el derecho de los trabajadores de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, y x) la queja es infundada y contraviene la legislación nacional y los tratados internacionales.
- 518.** Además, según la información presentada por la empresa a través del Gobierno, el reconocimiento del IBLSU y el Acuerdo de Procedimiento son dos cuestiones concurrentes pero distinguibles una de la otra, en las que está implicada la IBLSA, y que deben tratarse por separado.
- 519.** En lo referente al reconocimiento de la personería jurídica del IBLSU, la empresa indica que: i) una copia de su solicitud de reconocimiento se remitió debidamente a la IBLSA

cuyo único comentario fue que el IBLSU no era un sindicato registrado; ii) después de que el IBLSU remitiera los documentos de registro, la empresa concedió el reconocimiento al IBLSU e invitó a los dos sindicatos a mantener negociaciones conjuntas; iii) el empleador puso término al Acuerdo de Procedimiento obsoleto y desde entonces ha invitado a la IBLSA a entablar negociaciones con miras a la elaboración de un nuevo Acuerdo de Procedimiento con arreglo la legislación revisada; iv) sin embargo, actuando de mala fe e incumpliendo las disposiciones de la EReA, la IBLSA se ha negado categóricamente a constituir un comité de negociación con el IBLSU, aunque su posición sea perjudicial para los trabajadores; v) en consecuencia, el empleador no pudo llevar a cabo negociaciones constructivas y actualmente está obligado a consultar a cada sindicato por separado respecto de cualquier cuestión que se refiera a los trabajadores; vi) la queja de la IBLSA y su conducta anterior constituyen un claro intento de obligar al empleador a no reconocer a un sindicato, en violación de los artículos 29 y 30 de la EReA; vii) la IBLSA está movida por el deseo de ser el único sindicato reconocido en la empresa, lo que se puede equiparar con un acuerdo de coto cerrado que el artículo 34 de la EReA prohíbe expresamente, principalmente en vista de la clara voluntad de constituir otro sindicato expresada por los trabajadores; viii) el hecho de que la IBLSA se niegue a reconocer las negociaciones con el IBLSU o a participar en éstas tiene un componente de mala fe y equivale a «una práctica de trabajo desleal» ya que debilita el procedimiento de negociación dentro de la empresa; ix) los alegatos sumamente graves según los cuales el IBLSU está controlado por la dirección o depende directa o indirectamente de la misma son infundados y enérgicamente refutados, y x) la IBLSA no ha presentado ninguna prueba de la existencia de vínculos ilícitos entre el IBLSU y el empleador, excepto en un comentario despectivo sobre el presidente del IBLSU.

520. En cuanto al Acuerdo de Procedimiento, la empresa indica que: i) el Acuerdo de Procedimiento se firmó en 2007 por una duración mínima de tres años, renovable a partir de entonces, hasta que cualquiera de las partes notificara el preaviso de terminación del acuerdo con un plazo de tres meses; ii) en 2008, se promulgaron nuevas leyes laborales en el país, en virtud de las cuales el Acuerdo de Procedimiento adoptado con arreglo a la legislación derogada quedó obsoleto; iii) en consecuencia, el 27 de enero de 2012, de conformidad con el artículo 13, el empleador notificó la terminación del Acuerdo de Procedimiento que sería efectiva el 28 de abril de 2012; iv) el 13 de agosto de 2012, la IBLSA envió una carta a la empresa en la que pedía que las partes iniciaran discusiones sobre un Acuerdo de Procedimiento con la IBLSA; v) la posición de la empresa según la cual las negociaciones deben llevarse a cabo individualmente con la empresa en lugar de realizarse en grupo con el IBLSU, ha sido aceptada por la IBLSA; vi) la empresa siempre ha estado interesada en mantener negociaciones, y lo sigue estando, y de hecho, ha iniciado negociaciones sobre el establecimiento de un nuevo Acuerdo de Procedimiento; vii) la IBLSA ha presentado la presente queja por incumplimiento del Acuerdo de Procedimiento, que la propia IBLSA ha aceptado dar por concluida, ya que se han iniciado negociaciones para la redacción de un nuevo Acuerdo de Procedimiento; viii) los casos presentados ante el ERT que menciona la IBLSA se refieren a las negociaciones mantenidas entre las partes sobre el Acuerdo de Procedimiento y/o a las condiciones de empleo y no tienen ninguna relación con la presente queja, que se refiere al reconocimiento de la personería jurídica de otro sindicato; ix) la IBLSA ha optado por la vía contenciosa presentando constantemente demandas contra la empresa ante los foros judiciales (el 4 de mayo de 2011, el conflicto se sometió al ERT y se retiró tras el acuerdo alcanzado el 19 de diciembre de 2011 según el cual las negociaciones en curso entre la empresa y la IBLSA debían proseguir sin negar a la empresa la posibilidad de negociar con el otro sindicato sobre otros asuntos; el 6 de abril de 2012, se notificó a la CCM la existencia de un conflicto acerca de los detalles de la aplicación del acuerdo, pero no se resolvió; el 11 de abril de 2012, notificó a la CCM la existencia de otro conflicto relativo a la programación de reuniones relativas a la discusión de las condiciones de empleo, que se resolvió mediante el acuerdo alcanzado entre las partes según el cual debían comenzar en primer lugar las negociaciones sobre el Acuerdo de Procedimiento, antes de la discusión de

las demás condiciones de empleo; el 26 de junio de 2012, la IBLSA solicitó ante el ERT la interpretación de un laudo arbitral adoptado en virtud del artículo 73 de la EReA, pero retiró su solicitud después de que se señalara a su atención el hecho de que el acuerdo de diciembre de 2011 no constituía un laudo, y, el 16 de julio de 2012, presentó una queja ante el Comité, y x) en opinión de la empresa, la IBLSA parece estar más dispuesta a dar publicidad a este asunto que a entablar negociaciones positivas y productivas con la empresa sobre el Acuerdo de Procedimiento.

C. Conclusiones del Comité

521. El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante alega: 1) el despido por el Hotel Blue Lagoon Beach del secretario general y cuatro miembros del Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración, así como la prohibición de mantener reuniones sindicales en los locales del hotel y la prohibición de que todos los delegados sindicales se comuniquen con la sede del sindicato en horas de trabajo, y 2) el reconocimiento por parte de la empresa Ireland Blyth Ltd de un nuevo sindicato (Sindicato del Personal de la Empresa Ireland Blyth Ltd (IBLSU)) a los efectos de la negociación colectiva, en violación del Acuerdo de Procedimiento firmado entre la empresa y la Asociación del Personal de la Empresa Ireland Blyth Ltd (IBLSA) y de la legislación aplicable.

Hotel Blue Lagoon Beach

522. El Comité toma nota de que la organización querellante indica que el Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración, un sindicato afiliado a la FTU, es legalmente reconocido por el hotel desde 1999. Según la organización querellante, después del nombramiento de un nuevo director general, las relaciones laborales comenzaron a deteriorarse como consecuencia de la adopción por parte de la dirección de decisiones unilaterales. El Comité observa que ciertas medidas alegadas por la organización querellante se relacionan con las condiciones de trabajo y empleo, y recuerda que su mandato 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 6]. Por consiguiente, el Comité considera que ciertas cuestiones, como el retraso en el pago de los salarios, la notificación de cada día consecutivo de ausencia en caso de licencia por enfermedad, la cuestión general de la instalación de cámaras de seguridad en el hotel, y la ausencia de una política de puertas abiertas por parte de la dirección respecto de los trabajadores, son ajenas al mandato específico del Comité, que se limita a la violación de los derechos sindicales. Por lo tanto, el Comité sólo examinará las violaciones alegadas por la organización querellante que en su opinión forman parte de su mandato.
523. A este respecto, el Comité toma nota de la alegación según la cual: i) en abril de 2012, la dirección presentó cargos penales falsos por sustracción de alimentos del hotel contra el secretario general y cuatro miembros el Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración (Deepak Dassoo, Denis Manikion, Rakesh Judah, Ramjeeatoo Jootoo y Suresh Goomany), y seguidamente despidió a todos ellos, y ii) la empresa prohibió unilateralmente todas las reuniones sindicales en sus locales durante el tiempo de descanso en el comedor de los trabajadores y prohibió a todos los delegados sindicales que se comunicaran con la sede del sindicato en horas de trabajo (estos derechos existen desde 1999). La organización querellante considera que las actuaciones del hotel constituyen una clara violación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

524. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que, después de las reclamaciones presentadas al Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración, el 7 de mayo de 2012 y el 23 de noviembre de 2012, así como de la queja presentada a la OIT, se tomaron medidas a nivel de la Sección de Conciliación y Mediación (CMS) y la Sección de Inspección y Control (IES) del Ministerio con la participación del empleador. El Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual el resultado de la investigación y la intervención del Ministerio es el siguiente: i) en cuanto respecta al despido de un dirigente sindical y de cuatro miembros del sindicato en abril de 2012, cinco trabajadores implicados en el robo de alimentos fueron suspendidos y comparecieron ante una comisión disciplinaria para responder a las acusaciones formuladas en su contra y, fueron despedidos el 25 de abril de 2012, por falta grave. En septiembre de 2012, estos trabajadores presentaron una queja en el IES y, el 28 de febrero de 2013, su caso fue remitido al Tribunal del Trabajo en relación con una reclamación de indemnización por despido injustificado, y ii) en lo relativo a la prohibición de reuniones sindicales en los locales del hotel durante las horas de descanso, la dirección informó que se podían realizar reuniones en los locales de la empresa durante la hora del almuerzo, así como a las 15 horas o las 16 horas. Los trabajadores y los delegados sindicales entrevistados en el lugar de trabajo confirmaron la versión de la empresa.
525. En lo referente al despido de cinco sindicalistas en abril de 2012 debido a una falta grave por robo de alimentos, el Comité observa que el Gobierno no suministra ninguna observación directa acerca del grave alegato presentado por la organización querellante según el cual no sólo los cargos penales eran falsos sino que además el dirigente sindical y los cuatro miembros del sindicato habían sido víctimas de «una celada» por parte de la dirección. El Comité no puede sino expresar su profunda preocupación por la indicación que figura en el informe policial, suministrado por la organización querellante como prueba en este asunto, según la cual uno de los tres agentes de seguridad que, según se dijo, había recibido alimentos de cinco miembros del personal de cocina, todos ellos sindicalistas, hizo posteriormente una declaración según la cual la declaración anterior se había hecho bajo coacción y amenazas por parte del director general. El Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad. Una de las formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave. A este respecto, el Comité siempre ha indicado que el principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera que sea la causa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 799, 804, 801].
526. Habida cuenta de la gravedad de los alegatos formulados por la organización querellante, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente acerca de los presuntos actos de discriminación antisindical de que fueron víctimas los mencionados sindicalistas, a fin de determinar su veracidad, y que proporcione información detallada respecto de sus resultados. En caso de que se compruebe en el curso de la investigación

que los cinco despidos estaban basados en cargos falsos y que, por consiguiente, eran antisindicales, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que el dirigente sindical y los miembros del sindicato sean reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salarios. Si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución a este respecto. Al tiempo que toma nota de que el caso se encuentra actualmente ante el Tribunal de Trabajo en relación con una reclamación de indemnización por despido injustificado, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución a este respecto y que le remita una copia de la sentencia en cuanto haya sido dictada.

527. En cuanto a la posibilidad de celebrar reuniones sindicales en los locales del hotel durante las horas de descanso, el Comité observa que las versiones de las partes son contradictorias. En efecto, la organización querellante alega que las reuniones han sido prohibidas por la dirección, mientras que el Gobierno (después de realizar una investigación en el lugar de trabajo) informa que, según la dirección y según lo confirmado por algunos trabajadores y los delegados sindicales, las reuniones sindicales se podían llevar a cabo en los locales de la empresa durante la hora del almuerzo, así como a las 15 horas o las 16 horas. Si bien el Comité no dispone de información suficiente para sacar una conclusión a este respecto, desea, no obstante, expresar su preocupación por el hecho de que, según los documentos escritos suministrados por la organización querellante en relación con esta cuestión, la dirección denegó tres solicitudes sucesivas presentadas por el sindicato (en el período comprendido entre el 11 abril y el 7 mayo de 2012) para celebrar reuniones sindicales a las 15 horas o las 15.30 horas en el comedor de los trabajadores por estimar que la fecha y el momento eran inadecuados. El Comité recuerda en términos generales que el derecho de las organizaciones profesionales a celebrar reuniones para examinar cuestiones profesionales constituye un elemento fundamental de la libertad sindical. Al observar que la empresa ha autorizado el uso de sus locales para la celebración de reuniones sindicales durante más de diez años, el Comité subraya que la modificación de una política de larga data sin razones imperativas que implica la supresión de las facilidades concedidas anteriormente, no será propicia para la armonía de las relaciones laborales. El Comité pide al Gobierno que interceda ante las partes a fin de hallar una solución mutuamente aceptable y que lo mantenga informado de toda evolución de la situación.

528. En lo que respecta a los alegatos según los cuales la empresa prohíbe a todos los delegados sindicales que se comuniquen con los trabajadores en la sede del sindicato en horas de trabajo, el Comité, al observar que el Gobierno no responde a estos alegatos, recuerda que, para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían ser capaces de promover y defender los intereses de sus miembros, disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones que sean necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones en calidad de representantes de los trabajadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1106]. El Comité reitera, además, que, si bien hay que tener en cuenta las características del sistema de relaciones de trabajo de un país y si bien la concesión de esas facilidades no debe trabar el funcionamiento eficaz de la empresa, 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1110]. El Comité espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar en el futuro el respeto de los principios antes enunciados.

Empresa Ireland Blyth Ltd.

529. *El Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante según los cuales:*

- i) la IBLSA, asociación afiliada a la organización querellante, es legalmente reconocida por la empresa desde el 21 de mayo de 2007, día en que las partes firmaron el Acuerdo de Procedimiento, en virtud del cual la empresa se compromete a no reconocer a otro sindicato, a menos que se lo solicite la Comisión de Relaciones Laborales (ahora la CCM);*
- ii) después de haber presentado la IBLSA en 2010 un pliego de peticiones a la empresa a los efectos de la negociación, se celebraron dos reuniones a principios de 2011; la tercera reunión, prevista con antelación, fue cancelada unilateralmente por la empresa;*
- iii) la empresa reconoció a un nuevo sindicato, el IBLSU, e impuso un comité conjunto de negociación sin consentimiento ni discusión previa;*
- iv) la decisión de la empresa de reconocer el IBLSU constituye una clara violación del Acuerdo de Procedimiento firmado entre la empresa y la IBLSA, infringe el artículo 36 de la EReA, y es errónea, ya que, cuando el IBLSU solicitó el reconocimiento el 21 de marzo de 2011, no era un sindicato registrado, por lo tanto, no tenía personería jurídica;*
- v) en la actualidad, la empresa ha cesado todas las negociaciones con la IBLSA;*
- vi) la IBLSA presentó una demanda ante el ERT, el cual según las actas de las audiencias suministradas por la organización querellante sostuvo que en la situación actual sería mejor constituir un comité de negociación, si bien no debía imponerse un comité de negociación;*
- vii) tras un acuerdo alcanzado de buena fe el 19 de diciembre de 2011 ante el ERT según el cual la empresa reanudaría con la IBLSA «las negociaciones en curso», la IBLSA retiró la demanda;*
- viii) en lugar de cumplir este acuerdo, la empresa decidió unilateralmente cancelar el Acuerdo de Procedimiento vigente;*
- ix) debido a la persistente negativa del empleador, la IBLSA interpuso otro recurso ante la CCM, pero la dirección rechazó el acuerdo alcanzado ante el ERT;*
- x) de manera similar, Logidis Ltd (integrante de la empresa), que también reconocía a la IBLSA desde 2007, concedió el reconocimiento al IBLSU el 15 de marzo 2012 sin que mediara ninguna discusión o acuerdo y cesó toda negociación con la IBLSA;*
- xi) el presidente del IBLSU, que anteriormente ocupaba el mismo cargo en la IBLSA, fue expulsado del sindicato por colaborar estrechamente con la empresa;*
- xii) mientras que la IBLSA luchaba muy duramente con el fin de reanudar las negociaciones, el IBLSU callaba;*
- xiii) el reconocimiento del IBLSU forma parte de la estrategia común tanto del ex presidente de la IBLSA como de la empresa, y*
- xiv) en opinión de la organización querellante, la actuación de la empresa constituye una clara vulneración de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.*

530. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual, de acuerdo con el empleador:*

- i) el reconocimiento del IBLSU y el Acuerdo de Procedimiento son dos cuestiones concurrentes pero distinguibles una de otra en las que la IBLSA está implicada y que deben tratarse por separado;*
- ii) después de que el IBLSU formulara una solicitud de reconocimiento el 23 de marzo de 2011, se remitió debidamente una copia a la IBLSA cuyo único comentario fue que el IBLSU no era un sindicato registrado;*
- iii) después de que el IBLSU remitiera los documentos de registro, la empresa concedió el reconocimiento al IBLSU para representar a la misma categoría de empleados que la IBLSA, en vista de la clara voluntad de constituir un nuevo sindicato expresada por cierto número de trabajadores de esa misma categoría;*
- iv) la empresa otorgó el reconocimiento de la personería jurídica al IBLSU a fin de mantener buenas relaciones laborales y observar los principios enunciados en la EReA, a pesar de que el sindicato no había sido registrado y su afiliación representaba menos del 30 por ciento de la mano de obra de la empresa;*
- v) cuando el IBLSU presentó la solicitud de reconocimiento, la afiliación de la IBLSA también representaba menos del 30 por ciento de la mano de obra de la empresa;*
- vi) si bien la empresa invitó a los dos sindicatos a entablar negociaciones conjuntas, la IBLSA ha optado por la vía contenciosa presentando constantemente demandas contra la empresa ante los foros judiciales;*
- vii) el 4 de mayo de 2011, la IBLSA sometió un conflicto ante el ERT y lo retiró tras el acuerdo alcanzado entre las partes el 19 de diciembre de 2011 según el cual no habría otras partes presentes en las negociaciones en curso entre la IBLSA y la empresa, sin negar a la empresa la posibilidad de negociar con el otro sindicato sobre otros asuntos;*
- viii) el 27 de enero de 2012, la empresa dio a la IBLSA un preaviso de tres meses a contar del 28 de abril de 2012 para la terminación del Acuerdo de Procedimiento, en vista de que éste se había concertado con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales (derogada y sustituida por la EReA a partir de febrero de 2009) y había quedado obsoleto;*
- ix) el 6 de abril de 2012, la IBLSA notificó a la CCM la existencia de un conflicto relativo al incumplimiento por parte de la empresa del acuerdo alcanzado ante el ERT, que seguía sin resolverse, ya que la empresa insistía en que las negociaciones en curso con la IBLSA sólo proseguirían después de la firma de un nuevo acuerdo con la IBLSA, mientras que ésta sostenía que las negociaciones relativas a las condiciones de empleo debían continuar hasta que se celebrara un nuevo acuerdo de procedimiento;*
- x) el 11 de abril de 2012, la IBLSA comunicó a la CCM la existencia de otro conflicto relativo a la programación de reuniones para discutir las condiciones de empleo, que se resolvió tras el acuerdo alcanzado entre las partes en octubre de 2012 de entablar negociaciones en primer lugar sobre el Acuerdo de Procedimiento, y luego proseguir con las negociaciones de las condiciones normales de empleo;*

- xi) el 26 de junio de 2012, la IBLSA solicitó ante el ERT la interpretación del laudo arbitral, pero retiró su solicitud después de que se señalara a su atención el hecho de que el acuerdo de diciembre de 2011 no constituía un laudo;*
- xii) el 13 de agosto de 2012, la IBLSA envió una carta a la empresa en la que pedía que las partes iniciaran discusiones sobre la redacción de un nuevo Acuerdo de Procedimiento con la IBLSA con arreglo a las disposiciones legislativas revisadas; la empresa ha iniciado negociaciones sobre esta cuestión;*
- xiii) en opinión de la empresa, la IBLSA parece más dispuesta a dar publicidad a este asunto que a entablar negociaciones fructíferas y positivas con la empresa;*
- xiv) los alegatos sumamente graves según los cuales el IBLSU está controlado por la dirección o depende directa o indirectamente de la misma son infundados y enérgicamente refutados; la IBLSA no ha presentado ninguna prueba de la existencia de vínculos ilícitos entre el IBLSU y el empleador, excepto en un comentario despectivo sobre el presidente del IBLSU;*
- xv) al negarse a constituir un comité conjunto de negociación con el IBLSU, la IBLSA debilita el proceso de negociación en la empresa, en detrimento de los trabajadores, ya que el empleador no ha podido llevar a cabo negociaciones productivas y actualmente está obligado a consultar a cada sindicato por separado, y*
- xvi) al tratar de impedir el reconocimiento de otro sindicato, la IBLSA infringe el artículo 2 del Convenio núm. 87 de la OIT.*

531. *Asimismo, el Comité toma nota del parecer del Gobierno según el cual:*

- i) de acuerdo con la definición del término «sindicato» y el artículo 4 de la EReA, si bien el IBLSU sólo solicitó su registro el 24 de marzo de 2011, ya contaba con una personería jurídica el 23 de marzo de 2011, contrariamente a la afirmación de la organización querellante;*
- ii) según parece, el reconocimiento del IBLSU incumple el Acuerdo de Procedimiento firmado entre la empresa y la IBLSA, pues éste seguía en vigor en marzo de 2011;*
- iii) la solicitud de reconocimiento del IBLSU no era adecuada, porque el IBLSU no puede haber presentado una copia de su certificado de registro, puesto que el Registro de Asociaciones sólo la emitió el 25 de abril de 2011, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 36 de la EReA, y*
- iv) el reconocimiento del IBLSU por la empresa también es contrario al espíritu del artículo 37, 5) de la EReA, que establece que un empleador puede reconocer a un sindicato cuya afiliación represente menos del 30 por ciento de la mano de obra de la empresa sólo cuando no existan sindicatos reconocidos (no obstante, la ley guarda silencio acerca de si un empleador puede conceder el reconocimiento aun en el caso en que un sindicato cuya afiliación represente menos del 30 por ciento de la mano de obra ha sido reconocido en forma voluntaria).*

532. *El Comité observa que, según el artículo 3, 2) del Acuerdo de Procedimiento, la empresa se ha comprometido a no reconocer a otro sindicato, a menos que se lo pida la IRC. También observa que el Acuerdo de Procedimiento se firmó en 2007 por una duración mínima de tres años, renovable a partir de entonces, hasta que cualquiera de las partes notificara el preaviso de terminación del acuerdo con un plazo de tres meses (artículo 13), y la empresa notificó la terminación del Acuerdo de Procedimiento el 27 de enero de 2012 con efecto al 28 de abril de 2012. Si bien toma en consideración la referencia hecha por la*

empresa a la adopción de la EReA en 2008, el Comité toma debidamente nota de la opinión del Gobierno según la cual el Acuerdo de Procedimiento aún estaba en vigor en marzo de 2011. El Comité también observa que el Gobierno considera que el reconocimiento del IBLSU no se ajustaba al Acuerdo de Procedimiento celebrado entre la empresa y la IBLSA. En estas circunstancias, el Comité lamenta el incumplimiento del Acuerdo de Procedimiento por parte de la empresa y recuerda que los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes. El Comité reitera que la negociación colectiva, que implica un proceso de concesiones mutuas y una certeza razonable de que se mantendrán los compromisos negociados, al menos mientras dure el convenio, ya que éste es resultado de compromisos contraídos por ambas partes sobre ciertas cuestiones, y de la renuncia a determinadas exigencias de negociación con el fin de obtener otros derechos considerados como más prioritarios por los sindicatos y sus miembros. Si estos derechos, a cambio de los cuales se han hecho concesiones en otros puntos, pueden cancelarse unilateralmente, no podría haber ninguna expectativa razonable de estabilidad en las relaciones laborales, ni confianza suficiente en los acuerdos negociados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 939 y 941]. El Comité confía en que el Gobierno tomará las medidas necesarias para garantizar en el futuro el respeto del principio antes enunciado.

533. Asimismo, el Comité observa que la empresa reconoce al IBLSU desde hace dos años y medio, y que, según el Gobierno y la empresa (la organización querellante no ha proporcionado información), en el momento del reconocimiento del IBLSU, tanto la afiliación de la IBLSA como la del IBLSU representaban menos del 30 por ciento de la mano de obra de la empresa (con arreglo al artículo 36 de la EReA, el 30 por ciento es el porcentaje mínimo de trabajadores a partir del cual el reconocimiento del agente de negociación por parte del empleador se convierte en un derecho y en su defecto el reconocimiento es voluntario). Habida cuenta de que no se ha logrado constituir un comité conjunto de negociación a causa de las divergencias entre los dos sindicatos de la empresa y de la observación según la cual la principal solicitud de la IBLSA al demandar a la empresa ante diversos foros jurídicos siempre se ha referido a la reanudación de las negociaciones, el Comité recuerda que, cuando, en virtud de un sistema de designación de agente negociador exclusivo, ningún sindicato representa al porcentaje requerido para ser designado como tal, los derechos de negociación colectiva deberían atribuirse a todos los sindicatos de la unidad, al menos en nombre de sus propios miembros. También hace hincapié en que el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, significa que cualquier retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones debe ser evitado [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 976 y 937]. El Comité pide al Gobierno que haga todos los esfuerzos posibles a fin de interceder ante las partes con el fin de hallar una solución aceptable para ambas partes de manera de garantizar que se reanuden rápidamente negociaciones verdaderas y constructivas entre la empresa y la IBLSA con el fin de regular las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos.
534. En relación con las acusaciones según las cuales el IBLSU y especialmente su presidente y ex presidente de la IBLSA han colaborado y mantenido vínculos estrechos con la dirección y según las cuales el reconocimiento del IBLSU formaba parte de una estrategia de colusión por parte del presidente del IBLSU y el empleador, acusación refutada enérgicamente por la empresa, el Comité considera que la información disponible no es suficiente para demostrar que se han producido actos de injerencia antisindical como la creación de un sindicato títere y la dominación ejercida sobre el IBLSU por la empresa. Sin embargo, el Comité desea recordar, en términos generales, que tanto las autoridades como los empleadores deben evitar toda discriminación entre las organizaciones sindicales, y que el artículo 2 del Convenio núm. 98, ratificado por Mauricio, establece la total independencia de los trabajadores y de las organizaciones de empleadores en el ejercicio de sus actividades [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 343 y 855]. En vista de

la gravedad de la alegación presentada por la organización querellante, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente sobre los alegatos de actos de injerencia antisindical a fin de comprobar su veracidad, y proporcionar información detallada sobre su resultado.

Recomendaciones del Comité

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

Hotel Blue Lagoon Beach

- a) *el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente acerca de los presuntos actos de discriminación antisindical de que fueron objeto el secretario general y cuatro miembros del Sindicato Unitario de Trabajadores de Hotelería, Clubes Privados y Restauración (Deepak Dassoo, Denis Manikion, Rakesh Judah, Ramjeeatoo Jootoo y Suresh Goomany), a fin de determinar su veracidad y proporcionar información detallada respecto de sus resultados. En caso de que se compruebe en el curso de la investigación que los cinco despidos se basaban en cargos falsos y que, por consiguiente, eran antisindicales, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que el dirigente sindical y los miembros del sindicato sean reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salarios. Si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución a este respecto. Al tiempo que toma nota de que el caso se encuentra actualmente ante el Tribunal de Trabajo en relación con una reclamación de indemnización por despido injustificado, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución a este respecto y que le remita una copia de la sentencia en cuanto haya sido dictada;*
- b) *al observar que la empresa ha autorizado el uso de sus locales para la celebración de reuniones sindicales durante más de diez años, el Comité subraya que la modificación de una política de larga data sin razones imperativas que implica la supresión de las facilidades concedidas anteriormente no será propicia para la armonía de las relaciones laborales. El Comité pide al Gobierno que interceda ante las partes con el fin de hallar una solución mutuamente aceptable y que lo mantenga informado de toda evolución de la situación;*
- c) *en lo que se refiere al alegato según el cual la empresa prohíbe que todos los delegados sindicales se comuniquen con los trabajadores en la sede del sindicato en horas de trabajo, el Comité recuerda 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, los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación. Espera*

que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar el respeto de estos principios en el futuro;

Empresa Ireland Blyth Ltd.

- d) al lamentar el incumplimiento del Acuerdo de Procedimiento por parte de la empresa y recordar que los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes, el Comité espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar el respeto de estos principios en el futuro;*
- e) el Comité pide al Gobierno que haga todos los esfuerzos posibles a fin de interceder ante las partes con el fin de hallar una solución aceptable para ambas partes de manera de garantizar que se reanuden rápidamente negociaciones verdaderas y constructivas entre la empresa y la IBLSA con el fin de regular las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos, y*
- f) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente acerca de los presuntos actos de injerencia antisindical, a fin de determinar su veracidad y proporcionar información detallada respecto de sus resultados.*

CASO NÚM. 2694

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

Quejas contra el Gobierno de México

presentadas por

**la Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)**

apoyada por

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

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

536. La queja objeto del presente caso fue examinada por el Comité en su reunión de junio de 2012, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 364.º informe, párrafos 729 a 759, aprobado por el Consejo de Administración en su 315.ª reunión (junio de 2012)].

537. El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicación de 22 de mayo de 2013.

538. México ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

539. En su reunión de junio de 2012, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 364.º informe, párrafo 759].

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

B. Nueva respuesta del Gobierno

540. En su comunicación de fecha 22 de mayo de 2013, el Gobierno declara que como resultado de los esfuerzos conjuntos del Gobierno y los diversos actores sociales, después de haberse sostenido múltiples discusiones entre el Congreso y representantes de los empleadores y trabajadores, mediante el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo publicado en el *Diario Oficial* de la federación el 30 de noviembre de 2012, entraron en vigor diversas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Entre las modificaciones más relevantes destacan para el caso en análisis: a) cláusulas de seguridad sindical: se suprime la denominada «cláusula de exclusión por separación» (artículo 395 LFT segundo párrafo); b) eficacia: se facilita a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades registradoras, mediante la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar sus cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros (artículo 377 LFT); c) democracia: para la elección de directivas sindicales, se prevé que los estatutos contendrán el procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general, de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta (artículo 371 fracc. IX LFT), y d) transparencia: se normó la obligación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer públicos los contenidos de los contratos colectivos de trabajo y de esa manera se hagan accesibles al conocimiento de los trabajadores, quienes tienen herramientas legales para en su caso, modificar las condiciones que les pudieran afectar (artículo 391 *bis* LFT).

541. El Gobierno añade que prevén modificaciones para agilizar la justicia laboral, tales como: i) la eliminación de las Juntas Federales y Locales de Conciliación; prevaleciendo sólo las

Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo; ii) la incorporación del principio de la conciliación en el proceso laboral; iii) el establecimiento del servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; iv) la profesionalización del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los representantes ante las mismas y de los litigantes en materia laboral; v) se modifica la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario; vi) se prevé la utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar la impartición de justicia laboral y establece reglas para el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas electrónicas; vii) se establece un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro, y viii) se incrementan los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición notoriamente improcedente del recurso de revisión y de reclamación contra actos de ejecución.

- 542.** Por otra parte, en cuanto a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente, el Gobierno declara que conforme al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos deben integrarse con un mínimo de 20 trabajadores, al tenor de lo siguiente:

Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

- 543.** El Gobierno señala que en las empresas en las que exista más de un sindicato activo, el titular del contrato colectivo de trabajo, lo será el que cuente con el mayor número de trabajadores agremiados, de conformidad con lo previsto en los artículos 386 y 388 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen:

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

- 544.** En cuanto a la titularidad del contrato colectivo la Ley Federal del Trabajo determina que:

Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

545. El Gobierno precisa que existe estricto respeto por parte de la autoridades del trabajo a la autonomía sindical, y en base a este principio, las organizaciones sindicales negocian o llegan a negociar en presencia de la autoridad laboral con las atribuciones y facultades que se otorgan en su reglamentación interna, como son sus estatutos sindicales, a través de un miembro del sindicato facultado para ello, o el comité ejecutivo (solo o acompañado de comisiones sindicales especiales), supeditando los acuerdos que se tomen en la negociación, a una aprobación de la asamblea general del sindicato. En la negociación colectiva no se limita ni se restringe en forma alguna el número de representantes sindicales.

546. Ahora bien, prosigue el Gobierno, cuando existe un conflicto sobre la titularidad del contrato colectivo, es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a quien le toca conocer, dentro del ámbito de su competencia, cuyas resoluciones se apegan a derecho y toman en cuenta lo dispuesto en tesis jurisprudenciales que marcan aspectos de representatividad para negociar colectivamente con el patrón, como:

- *Derechos de los sindicatos a la contratación colectiva.* Si un sindicato se constituyó y fue registrado, adquiriendo personalidad jurídica desde determinada fecha, es claro que su derecho a la contratación colectiva surgió desde esa fecha, aun cuando posteriormente la negociación haya separado a cierto número de sus trabajadores, y a pesar también que posteriormente se hayan dado por terminados los contratos de trabajo, respecto a unos de los trabajadores separados, si se advierte que esto tuvo como origen el propósito de desintegrar la agrupación sindical, para privarla de personalidad, para exigir posteriormente la firma del contrato colectivo, porque aun en el supuesto de que a los trabajadores cuyos contratos se dieron por terminados, se les considerará como separados de la empresa, si son miembros del sindicato y la misma empresa no lo niega al sostener solamente que aquél quedó desintegrado por la falta de derecho de ellos a formar parte de dicha organización, sin que en el particular exista decisión alguna de las autoridades del trabajo, en relación con gestiones que al respecto se hubieren hecho. Por tanto, la resolución que impone a la empresa la obligación de firmar contrato colectivo con un sindicato, en tales condiciones, no es lesiva de sus derechos.

Amparo directo en materia de trabajo núm. 9301141. Vergara y Rangel, Sociedad. 4 de junio de 1942. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. Relator: Hermilo López Sánchez.

- *Sindicatos minoritarios. Carecen de derecho para hacer negociaciones colectivas, el que corresponde a los sindicatos mayoritarios titulares del contrato colectivo.* La libertad sindical constituye un derecho fundamental previsto en el artículo 123 de la Constitución Federal. Su contenido esencial encuentra su desarrollo en instrumentos internacionales y en la interpretación y aplicación que de ellos realizan órganos especializados como el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, quien a través de sus decisiones y principios, da cuenta de que este derecho fundamental posee una estructura compleja en virtud de que se integra de variadas facultades. Así, el derecho constitucional de libertad sindical comprende no sólo el derecho de los individuos a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, sino también comprende el derecho a que los sindicatos formados realicen las funciones que de ellos es dable esperar. El contenido esencial del derecho de libertad sindical, está identificado por los derechos y las facultades siguientes: 1) la facultad de todo trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2) el derecho de todo trabajador a no ingresar a un sindicato determinado y el de no afiliarse a sindicato alguno; 3) la facultad de todo trabajador de separación o renuncia respecto de formar parte de la asociación; 4) el derecho de todo sindicato a desplegar los medios de acción necesarios para que pueda cumplir las funciones que

constitucionalmente le corresponden; 5) el ejercicio por parte de los sindicatos, de las facultades de negociación y de conflicto; 6) la facultad del sindicato a plantear conflictos colectivos; 7) el derecho de todo sindicato a formular su programa de acción protegiéndolo, asimismo, de ilegítimas e indebidas injerencias de otros sindicatos, y 8) el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su actuación profesional o económica en su centro de trabajo. Esto último supone el derecho de toda organización sindical, a llevar a cabo una libre acción, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros; sin embargo, cuando un sindicato resulta ser minoritario, no tiene derecho a la negociación colectiva, pero puede desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoz de sus miembros y representarlos en caso de reclamación individual. Lo anterior fue establecido en el párrafo 359 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* del Consejo de Administración, quinta edición, 2006, según el cual: «Las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual». En este contexto, es inconcuso que las organizaciones sindicales minoritarias carecen del derecho de negociación colectiva, pues éste corresponde a los sindicatos mayoritarios titulares del contrato colectivo, sin que por ello se vea vulnerada la libertad sindical, siempre y cuando dichas agrupaciones puedan desempeñarse y gozar del derecho de ser portavoces de sus agremiados, así como de representarlos en lo individual. [Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Circuito. Amparo directo núm. 490/2010. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 13 de enero de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Caballero Rodríguez. Secretaria: Lucía Guadalupe Calles Hernández.]

547. Por otra parte, el Gobierno declara que para otorgar mayor certeza jurídica en las relaciones colectivas de trabajo, la reforma a la ley tiene entre sus objetivos fundamentales: la transparencia y democracia sindical, la determinación de las facultades normativas y de vigilancia en la aplicación de la legislación laboral y sindical.
548. Con la actualización del marco legal se busca: brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia laboral, haciéndola expedita, profesional y confiable; promover la transparencia y efectiva rendición de cuentas en las organizaciones sindicales, en favor de sus agremiados, con absoluto respeto a la autonomía y libertad sindicales y, dotar a las autoridades de herramientas tecnológicas de vigilancia y cumplimiento de la ley.
549. Se incluyó profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y presidentes de junta especial), a los representantes ante las mismas ya los litigantes en materia laboral; respecto de los primeros se contempla que cuenten con título y cédula de licenciado en derecho o abogado, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y gozar de buena reputación; los segundos, deberán contar con título de licenciado en derecho o abogado y la cédula correspondiente, salvo en el caso de los representantes de los trabajadores, quienes podrán actuar con una constancia de capacitación en materia laboral y, para los últimos mencionados, se exigirá cuenten con título de abogado o licenciado en derecho, cédula profesional o carta de pasante (artículos 626; 627; 627-8; 628; 629; 630 y; 692 LFT). Con ello, además de profesionalizar la impartición de justicia laboral, se evitarían prácticas irregulares durante el trámite de los procedimientos, que redundan en perjuicio de las partes y en el retraso de los juicios.

550. Asimismo, la actual Ley Federal del Trabajo contiene una serie de disposiciones que tienen como propósito el fortalecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como son el que en ellas exista el número de secretarios generales y secretarios auxiliares que se determine conveniente, cuya designación se realizará de conformidad con los reglamentos que apruebe el pleno en materia de servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño (artículo 605 LFT).
551. Se señalan también disposiciones tendentes a mejorar la operación de las juntas como modificar el requisito de quórum para que pueda sesionar el pleno: de las dos terceras partes al de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones (artículo 615 fracc. II LFT).
552. Con el propósito de evitar prácticas inconvenientes o corruptelas, se prohíbe al personal jurídico de las juntas actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo (artículo 632 LFT).
553. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores verán una mejora significativa para agilizar la impartición de la justicia laboral. Además, se establecen sanciones para los abogados que deliberadamente retrasen o entorpezcan intencionalmente los juicios laborales y a los servidores públicos que provoquen dicha dilación (suspensión o destitución y vista al Ministerio Público) (artículo 48 penúltimo y último párrafos LFT). Con lo anterior, se busca inhibir conductas deshonestas de algunos representantes o abogados que, indebidamente, tratan de alargar artificialmente la duración de los juicios en perjuicio de los trabajadores o de sus organizaciones.
554. En lo que respecta al diálogo social el Gobierno destaca que la política laboral del Gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto, aunada a las reformas y los cambios institucionales que se vienen impulsando en el país, tiene como objetivo esencial abrir nuevos horizontes a la clase trabajadora para que puedan ofrecer mejores condiciones de vida a sus familias. Uno de los ejes de esta política laboral compromete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a promover la paz laboral, el diálogo tripartito y el respeto a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, como herramienta para contribuir a la gobernabilidad del país y como condición fundamental para atraer y arraigar inversiones que generen empleos. En este marco, la STPS mantiene un diálogo permanente con los sectores productivos y con las autoridades federales y locales, destacándose lo siguiente:
- El diálogo con agrupaciones de trabajadores y patrones se tiene de manera constante en la revisión de sus condiciones generales de trabajo, y en este sentido, durante la presente administración, al mes de marzo de 2013, se han llevado a cabo 2 282 revisiones salariales y contractuales, en las que se ha obtenido un incremento salarial ponderado por trabajador del 4,38 por ciento, esta cifra es equivalente a una ganancia en la capacidad de compra de 0,75 por ciento.
 - Por conducto de la Subsecretaría del Trabajo, se mantiene un diálogo continuo y permanente con todas las representaciones de trabajadores. Sostiene reuniones periódicas con los integrantes de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (que apoyó la queja presentada por la FITIM), la Unión Nacional de Técnicos y Profesionales Petroleros (UNTyPP). Asimismo, sostiene comunicación continua con los sindicatos, mediante la celebración de mesas y reuniones, donde intercambian de manera respetuosa inquietudes y puntos de vista sobre temas de su interés, con miras a encontrar soluciones conjuntas.

555. El diálogo incluyente, plural y transparente se amplió a organizaciones internacionales, como la Confederación Sindical Internacional, que apoyó la queja, y otras agrupaciones internacionales, en el marco de la presidencia mexicana del G-20.
556. Durante el 2012 y principios de 2013, se dio continuidad al diálogo establecido con diversas organizaciones sindicales y de empleadores que han planteado ante la STPS sus particulares problemáticas.
557. Al inicio del presente Gobierno, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Alfonso Navarrete Prida, llevó a cabo una reunión de trabajo con miembros de la UNT, encabezada por sus presidentes colegiados Francisco Hernández Juárez (secretario general del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, organización que apoyó la queja), Agustín Rodríguez Fuentes y Carlos Manuel Díaz Morineau.
558. El Subsecretario del Trabajo ha sostenido también reuniones con organizaciones afiliadas a la UNT, como es el caso de la UNTyPP, que fue uno de los motivos de la queja, en donde se destaca el diálogo con la participación de Petróleos Mexicanos y en el que ambas partes han mostrado colaboración en las problemáticas planteadas por la organización sindical y se han dado a la tarea de revisar cada uno de los casos de los miembros de ésta.
559. Como conclusiones, el Gobierno destaca que: 1) continúa asumiendo el compromiso de mantener en el marco del diálogo tripartito, una comunicación respetuosa e incluyente con las organizaciones de trabajadores y de empleadores nacionales más representativas, y de propiciar un acercamiento con las organizaciones querellantes o que han apoyado la queja, en cumplimiento a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva; 2) la reforma a la Ley Federal del Trabajo fue un proceso incluyente, ya que en éste se sostuvieron amplios debates en el seno del Congreso, y con representantes de los trabajadores y de los empleadores, académicos y expertos en la materia; 3) la actual Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones importantes relativas a la transparencia y democracia sindical y la puntual definición de las facultades y responsabilidades de las autoridades e instancias laborales, como recursos legales para que las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores puedan hacer valer sus derechos, que tienen como propósito erradicar las posibles prácticas irregulares en los contratos colectivos de trabajo, y 4) el posible uso de la denominada «cláusula de exclusión por separación», quedó suprimido.

C. Conclusiones del Comité

560. *El Comité observa que las cuestiones pendientes en el presente caso se refieren a la necesidad de medidas legislativas y de otro orden para reforzar la protección contra las prácticas antisindicales y contrarias a la negociación colectiva planteadas en la presente queja. 1) las cuestiones relativas a las cláusulas de seguridad sindical «de exclusión» declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja; 2) las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente, y 3) la alegada falta de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos. El Comité había pedido al Gobierno que se examinaran las cuestiones planteadas en el marco del diálogo tripartito con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas y con las seis organizaciones querellantes que han apoyado.*
561. *El Comité toma nota con interés de que en su respuesta el Gobierno se refiere a progresos en relación con las cuestiones planteadas y, en particular, observa que el 30 de noviembre de 2012 entró en vigor una reforma a la Ley Federal del Trabajo que suprime la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos (que autorizaba el despido si se*

abandonaba la afiliación sindical), obliga a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a hacer públicos los contenidos de los contratos colectivos y suprime las Juntas Locales de Conciliación prevaleciendo sólo las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos de trabajo. El Comité toma nota asimismo de que de la respuesta del Gobierno surge que la reforma legal incluye también una mayor transparencia y democracia sindical, la profesionalización del personal jurídico de las mencionadas juntas, la adopción de reglas para impedir prácticas irregulares o corruptas en el procedimiento de las mismas, una mayor celeridad y agilidad de los procedimientos y el reforzamiento de sanciones en caso de dilaciones deshonestas.

562. El Comité toma nota de las informaciones del Gobierno sobre las disposiciones legales y la jurisprudencia nacional relativa al número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, la titularidad del contrato colectivo en favor del sindicato mayoritario, los derechos de los sindicatos minoritarios, el derecho de todo trabajador de ingresar o no a un sindicato o constituir uno nuevo, y el derecho a renunciar a la afiliación. El Comité observa que las disposiciones descritas por el Gobierno no parecen infringir los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva.
563. El Comité toma nota de las informaciones facilitadas por el Gobierno en relación con su política de diálogo social y el diálogo tripartito, manteniendo en este marco la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en diálogo permanente con las agrupaciones de trabajadores y patronos, lográndose 2 282 revisiones salariales y contractuales (marzo de 2013), incluidos el diálogo o la comunicación con las organizaciones sindicales nacionales (algunas querellantes en el presente caso) y con organizaciones que han apoyado la queja y organizaciones a las que estas últimas están afiliadas.
564. Al tiempo que aprecia las informaciones del Gobierno el Comité destaca la importancia de que el impacto de la reforma de la Ley Federal del Trabajo en la superación de los problemas planteados en el presente caso sea evaluado a nivel de la legislación pero sobre todo a nivel de la práctica por las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores más representativas y por las seis organizaciones querellantes que han apoyado la queja. El Comité pide pues al Gobierno que en diálogo con estas organizaciones evalúe el impacto de la reforma legislativa en las cuestiones planteadas e identifique los puntos que en su caso hayan quedado sin resolver a nivel de la legislación o de la práctica.
565. El Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le mantengan informado al respecto.
566. El Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en el marco del proceso de evaluación de la legislación y la práctica nacionales.

Recomendaciones del Comité

567. **En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:**
 - a) **al tiempo que aprecia las informaciones del Gobierno el Comité destaca la importancia de que el impacto de la reforma de la Ley Federal del Trabajo en la superación de los problemas planteados en el presente caso sea evaluado a nivel de la legislación pero sobre todo a nivel de la práctica por las organizaciones nacionales de empleados y de los trabajadores más representativos y por las seis organizaciones querellantes o que han apoyado**

la queja. El Comité pide pues al Gobierno que en diálogo con estas organizaciones evalúe el impacto de la reforma legislativa en las cuestiones planteadas e identifique los puntos que en su caso hayan quedado sin resolver a nivel de la legislación de la práctica;

- b) el Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le mantengan informado al respecto, y*
- c) el Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en el marco del proceso de evaluación de la legislación y la práctica nacionales.*

CASO NÚM. 2973

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

**Queja contra el Gobierno de México
presentada por
el Sindicato Legítimo de Trabajadores Académicos del CONALEP
en el Estado de Jalisco (SILTACEJ)
apoyada por
la Federación Nacional de Sindicatos Académicos del CONALEP
(FENSACONALEP)**

***Alegatos: la organización querellante alega
obstáculos al acceso de representantes de la
organización a instituciones educativas***

- 568.** La queja relativa al presente caso figura en una comunicación del Sindicato Legítimo de Trabajadores Académicos del CONALEP en el Estado de Jalisco (SILTACEJ) de fecha 8 de marzo de 2012, apoyada por la Federación Nacional de Sindicatos Académicos del CONALEP (FENSACONALEP), de fecha 26 de julio de 2012.
- 569.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 17 de junio de 2013 y por comunicación recibida en la OIT el 8 de octubre de 2013.
- 570.** México ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), pero no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 571.** En una comunicación de fecha 8 de marzo de 2012, el Sindicato Legítimo de Trabajadores Académicos del CONALEP en el Estado de Jalisco (SILTACEJ) alega que se le ha negado a sus representantes el acceso a los establecimientos del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) que es un órgano público descentralizado; asimismo, las autoridades educativas del CONALEP han declarado que no permitirán el ingreso a los

planteles, aduciendo la inexistencia de una disposición legal que obligue expresamente a permitir el libre ingreso en sus instalaciones.

572. El SILTACEJ explica que en fecha 10 de marzo de 2010, en ocasión de la notificación de la constancia de su registro a la dirección estatal y a los distintos establecimientos del CONALEP, el Sindicato Único de Trabajadores Académicos del CONALEP del Estado de Jalisco (SUTACEJ) que es titular del contrato colectivo les negó en forma violenta la entrada al establecimiento mexicano/italiano ubicado en Zapopan, Estado de Jalisco.
573. La organización querellante añade que en ocasión de la reunión celebrada con el director en ese entonces del CONALEP Jalisco, en fecha 18 de marzo de 2010, este último manifestó que no permitiría el ingreso del sindicato a los planteles del CONALEP, aduciendo supuestamente que ya se contaba con un contrato colectivo firmado. En atención a la solicitud formulada, en fecha 14 de junio de 2010, el director del CONALEP Jalisco le hizo llegar al SILTACEJ contestación escrita reiterando que no se permitiría el ingreso a los establecimientos de los representantes sindicales, fundamentado su decisión en la supuesta inexistencia de una disposición legal que obligue expresamente a permitir el libre ingreso a los planteles del CONALEP en el Estado. En fecha 7 diciembre de 2010, se sostuvo una reunión con el nuevo director estatal del CONALEP Jalisco quien reiteró la negativa expresada por su predecesor. En virtud de ello, en fecha 21 de septiembre de 2010, la organización querellante presentó una demanda laboral ordinaria ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco que en fecha 14 de octubre de 2011 fue declarada improcedente. La organización querellante interpuso una acción de amparo contra el laudo definitivo que a la fecha se encuentra pendiente de resolución.
574. Por otra parte, la organización querellante alega que, el 17 de noviembre de 2011, el 17 de enero y el 2 de febrero de 2012, solicitó la intervención del Gobernador del Estado de Jalisco para solucionar el conflicto, y que a la fecha no se ha recibido respuesta. Se dirigió también al Secretario de Gobernación del Estado de Jalisco, en fecha 15 de febrero de 2012. En fecha 22 de febrero de 2010, se reunió una mesa de diálogo con personal de la Subsecretaría de Asuntos Internos del Gobierno de dicho Estado, al cabo de la cual se pidió a la organización querellante un plazo de dos semanas; pero este plazo se venció sin que se haya logrado solución alguna.

B. Respuesta del Gobierno

575. En su comunicación de fecha 12 de junio de 2013, en lo que respecta al alegado hecho de que el personal del Sindicato Único de Trabajadores Académicos del CONALEP del Estado de Jalisco (SUTACEJ) haya impedido el ingreso a los miembros del Sindicato Legítimo de Trabajadores Académicos del CONALEP en el Estado de Jalisco (SILTACEJ), el Gobierno indica que el secretario general de SUTACEJ ha manifestado que su organización es respetuosa de los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Gobierno de México; que son titulares del contrato colectivo de trabajo que tienen celebrado con el CONALEP de Jalisco; que cuenta con casi 1 000 trabajadores debidamente afiliados y activos en esta institución, y que no hay personal alguno dentro del denominado SILTACEJ que labore en la institución precitada.
576. En cuanto al supuesto impedimento al SILTACEJ de ingresar a los diversos planteles que conforman el CONALEP Jalisco con la intención de realizar acciones de información a los trabajadores de los centros educativos, el Gobierno resalta que la Dirección General Estatal del CONALEP del Estado de Jalisco ha informado que tal y como lo manifiesta en la queja ante el Comité de Libertad Sindical, el SILTACEJ obtuvo su registro como sindicato, mediante el procedimiento adecuado y ante las autoridades competentes, situación ésta que de ninguna manera y bajo ninguna circunstancia ha sido desconocida por el CONALEP de Jalisco. Además, el Gobierno destaca que dicha institución ha manifestado que «tiene el

libre albedrío de negar el ingreso a cualquier persona que no tenga acciones a realizar inherentes a las labores propias de centros, esto con el fin de salvaguardar la seguridad e integridad de las personas que en calidad de docentes, alumnos y personal administrativo acuden a diario a los planteles educativos, siendo inexacto que el ejercicio en el cumplimiento de estas obligaciones por parte del CONALEP de Jalisco constituyan una violación al derecho sindical aludido. Es decir, de ninguna manera el CONALEP de Jalisco ha impedido que el SILTACEJ lleve a cabo sus acciones tendientes a dar a conocer su programa de acción como organización sindical, lo cual dicho sea de paso en ningún ordenamiento legal está estipulado que deberá ser dentro de los planteles educativos y en los horarios de clases, pudiendo hacerlo bajo otro esquema que no implique la alteración de las funciones normales de los centros de estudio».

- 577.** Además, el Gobierno indica que en fecha 16 de noviembre de 2011 se presentó demanda de amparo directo por parte del SILTACEJ contra el laudo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de fecha 14 de octubre de 2011. El expediente original fue enviado al Tribunal Colegiado en Turno en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, y por razón de turno le correspondió conocer de dicha demanda al Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, pero en últimas fechas se ha recibido oficio por parte del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, en el que informa sobre el planteamiento de excusa efectuado por uno de los magistrados, por considerar que se encontraba impedido para resolver el juicio de amparo promovido. El Primer Tribunal ordenó remitir el expediente al Tercer Tribunal Colegiado; la excusa fue declarada fundada y se designó a otro funcionario a fin de que interviniera en lugar del magistrado excusado. Sin que a la fecha se tenga conocimiento de que haya sido resuelto dicho juicio de garantías.
- 578.** En lo que respecta a los pliegos petitorios presentados a las distintas autoridades del Estado de Jalisco, solicitándoles su intervención para la solución del conflicto sindical explicado en párrafos anteriores, el Gobierno indica que el Gobierno del Estado de Jalisco precisó que, en fecha 6 de diciembre de 2011, el Director General de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación de Jalisco respondió a la secretaria general del sindicato querellante, indicándole que el Colegio de Educación Profesional y Técnica del Estado, el CONALEP, es un organismo público descentralizado, por lo que debería presentarse con el Director del Plantel para la debida atención de lo planteado al Gobernador. El Gobierno del Estado también señaló que ni el Gobernador del Estado ni el Secretario General de Gobierno, son competentes para atender y resolver la queja planteada por la secretaria general del SILTACEJ en el Estado de Jalisco, toda vez que por decreto núm. 18026 publicado el 2 de noviembre de 1999, se crea el organismo público descentralizado denominado Colegio de Educación Profesional y Técnica del Estado de Jalisco con personalidad jurídica y patrimonio propios [...] y que en razón de lo expuesto, el sindicato deberá recurrir a la junta directiva de dicho colegio para que sea ésta la que determine los lineamientos para solucionar el conflicto con el sindicato.
- 579.** El Gobierno concluye que: 1) del análisis de la queja, no se advierten violaciones al Convenio núm. 87 ni de los derechos consagrados en él, toda vez que se ha respetado el derecho de asociarse, lo cual ha quedado demostrado al habersele otorgado al sindicato querellante la toma de nota por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco; 2) tampoco se observa que las autoridades hayan impedido al SILTACEJ la redacción de sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración interna y actividades o formular su programa de acción; 3) no se aprecia violación alguna al Convenio núm. 135, toda vez que de la información proporcionada por el SUTACEJ se observa que tanto la secretaria general del SILTACEJ como su comité ejecutivo, no forman parte de la plantilla de trabajadores de esa institución, y 4) se observa que el CONALEP de Jalisco no ha impedido que el SILTACEJ lleve a cabo sus acciones tendientes a dar a conocer su programa de acción como organización sindical, lo cual podría realizar de manera que no implicara la alteración de las

funciones normales de los centros de estudio, y que la negativa de acceso a los centros de estudio fue con el fin de salvaguardar la seguridad e integridad de las personas que en calidad de docentes, alumnos y personal administrativo acuden a los planteles educativos.

- 580.** En una comunicación recibida el 8 de octubre de 2013, el Gobierno informa que el 14 de diciembre de 2012, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito concedió el amparo para el efecto de que la autoridad responsable dejara insubsistente el laudo reclamado, y en su lugar, emitiera uno nuevo en el cual prescindiera de considerar que no existía derecho o norma que establezca el derecho reclamado por el sindicato accionante y ponderara los alcances que la Organización Internacional del Trabajo sugiere en la Recomendación núm. 143, respecto a las facilidades que habrán de otorgarse a los representantes de los trabajadores, en términos de lo establecido en el diverso Convenio núm. 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa; para concluir en qué términos deben concretarse dichas facilidades para que el sindicato actor de representación minoritaria pueda expresarse y proyectarse en el interior de los planteles de la dependencia educativa demandada, así como las condiciones aplicables para que pueda difundir su programa de acción frente al colectivo de trabajadores, acordes a las circunstancias que prevalecen en el caso analizado, para evitar cualquier perjuicio al debido y eficaz funcionamiento de los centros educativos conducentes, tomando en cuenta las características del respectivo sistema obreropatrol.
- 581.** El Gobierno añade que el 15 de febrero de 2013, en cumplimiento de la sentencia dictada en el Amparo Directo 319/2012, la JLCA de Jalisco dictó un segundo laudo resultando procedente la acción ejercitada por el SILTACEJ, y en consecuencia, condenó al CONALEP de Jalisco a:

Permitir el acceso al interior de todos y cada uno de los planteles del organismo demandado, a los representantes sindicales del SILTACEJ, esto es, no sólo a sus agremiados, sino a los miembros del comité ejecutivo de dicha organización, independientemente de que éstos sean o no empleados del organismo demandado, en aras de que estén en aptitud de desempeñar sus funciones de representación y de presentar y promover su plataforma sindical al colectivo obrero y contar con un espacio que permita su participación como organización colectiva alternativa en el interior de las fuentes de trabajo, de tal forma que se garanticen medidas que no perjudiquen el funcionamiento eficaz de ésta, toda vez que es en ese lugar donde generalmente los empleados pueden tomar noticia para, luego, deliberar sobre la opción sindical que prefieran.

Permitir que los representantes del sindicato actor tengan la posibilidad de entrar en comunicación con la dirección de la empresa en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

Autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre del sindicato actor 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 a que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa.

Lo anterior deberá ejecutarse de forma tal, que no perjudique el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los planteles.

- 582.** Tras esta decisión, el otro sindicato (SUTACEJ) presentó diversos recursos y está a la espera del resultado de un último recurso de revisión.

C. Conclusiones del Comité

- 583.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de negación del ingreso, a los establecimientos del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) ubicados en el Estado de Jalisco, a los representantes del Sindicato de Trabajadores*

Académicos del CONALEP en el Estado de Jalisco (SILTACEJ). La organización querellante señala por una parte que otro sindicato [el Sindicato Único de Trabajadores Académicos del CONALEP del Estado de Jalisco (SUTACEJ)] le impidió la entrada y que, por otra parte, las autoridades directivas del CONALEP de Jalisco manifestaron en dos ocasiones que no le permitirán el acceso.

- 584.** *El Comité toma nota de que el Gobierno declara que: 1) el SUTACEJ es el titular del contrato colectivo de trabajo celebrado con el CONALEP de Jalisco y que cuenta con casi 1 000 trabajadores debidamente afiliados y activos en esta institución y, según el sindicato SUTACEJ, en el sindicato SILTACEJ no hay trabajadores que laboren en el CONALEP del Estado de Jalisco; 2) no se aprecia violación alguna al Convenio núm. 135, al no formar parte ni la secretaria general del SILTACEJ ni los integrantes de su comité ejecutivo de la plantilla de trabajadores de esa institución; 3) no se ha impedido que el SILTACEJ (que obtuvo su registro) lleve a cabo sus actividades, en la medida en que éstas no alteren las funciones normales del centro de estudio; 4) las autoridades no le han impedido al SILTACEJ el ejercicio de los derechos consagrados en el Convenio núm. 87, y 5) el CONALEP está abierto a que el sindicato querellante dé a conocer su plan de acción bajo esquemas que no impliquen alteración de las funciones normales de los centros de estudio.*
- 585.** *El Comité toma nota con interés de que según se desprende de las observaciones del Gobierno, la acción de amparo directo interpuesta por la organización querellante, en fecha 16 de noviembre de 2011, y remitida al Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, dio lugar a una sentencia favorable a esta organización y que como consecuencia de ello la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco dictó un laudo ordenando al CONALEP una serie de medidas para garantizar a la organización querellante y sus representantes el acceso a los distintos planteles del CONALEP, la posibilidad de entrar en comunicación con la dirección, a colocar avisos sindicales y distribuir documentos. El Comité observa que esta decisión ha sido objeto de un recurso de revisión por parte del otro sindicato (SUTACEJ) que no ha sido resuelto todavía.*
- 586.** *El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de revisión presentado por el SUTACEJ.*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de revisión presentado por el SUTACEJ.

CASO NÚM. 2902

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno del 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

- 588.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2012 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 365.º informe, párrafos 1110 a 1123, aprobado por el Consejo de Administración en su 316.ª reunión (noviembre de 2012)].
- 589.** 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 2013 [véase 368.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente y señaló a la atención del Gobierno que, de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podía presentar un informe sobre el fondo de este caso, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados.
- 590.** 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. Examen anterior del caso

- 591.** En su examen anterior del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 365.º informe, párrafo 1123]:
- 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, 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.

B. Conclusiones del Comité

- 592. *El Comité deplora que, a pesar del tiempo transcurrido desde que este caso se examinó por última vez, el Gobierno no haya contestado a ninguna de las recomendaciones del Comité, aunque se le haya invitado a hacerlo en diversas ocasiones, incluso a través de un llamamiento urgente, para que presentara sus observaciones y comentarios sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro.*
- 593. *En estas condiciones, y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe del Comité, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], 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.*
- 594. *El Comité recuerda al Gobierno que la totalidad del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo destinado a 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 está convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deben reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas sobre los alegatos formulados contra ellos.*
- 595. *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 por 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 además 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 una orden judicial del tribunal. En su anterior examen del caso, el Comité tomó nota de que el Gobierno sólo había facilitado información parcial según la cual se había alcanzado un acuerdo entre la dirección de la empresa y el KESC como resultado de la intervención eficaz del Gobernador de Sindh y que posteriormente se había solicitado al gobierno de la provincia de Sindh que hiciera todo lo posible para garantizar la aplicación de la letra y el espíritu del acuerdo. No quedaba claro si el Gobierno se refería al acuerdo de julio de 2011 o a otro más reciente en que tal vez se hubieran abordado los desafortunados hechos acontecidos en agosto de 2011. Como no se ha recibido ninguna otra información del Gobierno, el Comité reitera su solicitud previa de 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.

- 596.** *En lo que respecta a los alegatos de actuación violenta en una manifestación pacífica, el Comité pide al Gobierno, una vez más, que inicie de inmediato una investigación judicial independiente de los alegatos de: i) uso de la violencia contra sindicalistas durante una manifestación de protesta por la negativa de la empresa a aplicar el acuerdo tripartito, que causó nueve heridos, y ii) despido de 30 representantes sindicales tras esa manifestación 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.*
- 597.** *Recordando que 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, y tomando nota de que según los alegatos de la organización querellante se presentaron cargos contra representantes sindicales en virtud de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo, el Comité pide una vez más 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

- 598.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la primera presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a ninguna de las recomendaciones pendientes del Comité. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;*
 - b) 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 recuerda que ya pidió al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si el acuerdo de julio de 2011 se ha aplicado ya por lo cual no le queda al Comité más que reiterar su solicitud anterior;*
 - c) habida cuenta de la gravedad de las cuestiones planteadas en este caso, el Comité pide, una vez más, 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 por la negativa de la empresa a aplicar el acuerdo tripartito, que causó nueve heridos, y*

ii) despido de 30 representantes sindicales tras esa manifestación 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 dicha investigación y le mantenga informado de las medidas de seguimiento que se adopten. 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, y

d) el Comité pide una vez más al Gobierno que indique 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 comprueba que están relacionados con el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

CASO NÚM. 2922

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Panamá
presentada por
el Sindicato de Trabajadores de Servicios
Jurídicos de Panamá (SITRASEJUP)**

Alegatos: la organización querellante alega que la autoridad administrativa rechazó su solicitud de personería jurídica y por lo tanto impide que los profesionales que representa gocen del derecho de sindicalización

599. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores de Servicios Jurídicos de Panamá (SITRASEJUP) de fecha 31 de enero de 2012.

600. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 3 de mayo de 2013.

601. Panamá 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

- 602.** En su comunicación de 31 de enero de 2012, el Sindicato de Trabajadores de Servicios Jurídicos de Panamá (SITRASEJUP) manifiesta que es una organización de abogados en formación, con cobertura nacional, que solicitó la personería jurídica al Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral el 28 de octubre de 2011. Alega el SITRASEJUP que la solicitud no fue admitida y que ello consta en la resolución núm. DM205-2011 de 13 de diciembre de 2011.
- 603.** Según los querellantes, la autoridad administrativa impide que los profesionales que representa gocen del derecho de sindicalización y viola lo dispuesto en la Constitución Nacional que reconoce en el artículo 68 el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de toda clase, así como el Código del Trabajo que dispone en el artículo 342, numeral 1 que existirán los sindicatos gremiales que estarán formados por personas de una misma profesión, oficio o especialidad.

B. Respuesta del Gobierno

- 604.** En su comunicación de 3 de mayo de 2013, el Gobierno declara que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral resolvió por resolución núm. DM205-2011 de 13 de diciembre de 2011 no admitir la solicitud de personería jurídica del SITRASEJUP, toda vez que no se cumplía con los parámetros establecidos en el Código del Trabajo. Según el Gobierno, la documentación presentada por la organización querellante no cumplía con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 352 del Código del Trabajo. El Gobierno señala también que en el Estatuto del sindicato se establecen ocho secretarías pero que en el acta constitutiva sólo consta la designación de siete directivas, y que la secretaría de la mujer no se encuentra estipulada en el Estatuto, pero si se la menciona en el acta constitutiva. Declara el Gobierno que luego del análisis de la solicitud y teniendo en cuenta las deficiencias e inconsistencias se emitió la resolución mencionada.
- 605.** Indica el Gobierno que después de la notificación de la resolución al sindicato, su apoderado interpuso un recurso de reconsideración contra la resolución, pero transcurrido el plazo legal el recurrente no sustentó dicho recurso y se lo declaró desierto.
- 606.** Por último, el Gobierno informa que el caso estaba por ser tratado en la Comisión de Tratamiento Rápido de Quejas en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva del Acuerdo Tripartito de Panamá de 2012, pero que desde noviembre de 2012 el funcionamiento de dicha comisión está suspendido, ya que el sector trabajador se ha retirado de la misma.

C. Conclusiones del Comité

- 607.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que el Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el 28 de octubre de 2011, rechazó su solicitud de personería jurídica por medio de la resolución núm. DM205-2011 de 13 de diciembre de 2011 y que por lo tanto impide que los profesionales que representa gocen del derecho de sindicalización.*

- 608.** *A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral resolvió por resolución núm. DM205-2011 de 13 de diciembre de 2011 no admitir la solicitud de personería jurídica del SITRASEJUP, toda vez que no se cumplía con los parámetros y requisitos mínimos establecidos en el Código del Trabajo, en particular en su artículo 352; 2) en el Estatuto del sindicato se establecen ocho secretarías pero en el acta constitutiva sólo consta la designación de siete directivas y la secretaria de la mujer no se encuentra estipulada en el Estatuto, pero si se la menciona en el acta constitutiva; 3) después de la notificación de la resolución al sindicato, su apoderado interpuso un recurso de reconsideración contra la resolución, pero transcurrido el plazo legal el recurrente no sustentó dicho recurso y por lo tanto se lo declaró desierto, y 4) este caso estaba por ser tratado en la Comisión de Tratamiento Rápido de Quejas en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva del Acuerdo Tripartito de Panamá de 2012, pero desde noviembre de 2012 el funcionamiento de dicha comisión está suspendida, ya que el sector trabajador se ha retirado de la misma.*
- 609.** *El Comité toma nota de estas informaciones y en particular de que según el Gobierno la organización querellante no sustentó el recurso de reconsideración que interpuso contra la resolución administrativa por la que se le denegó la personería jurídica. Por otra parte, en lo que respecta al tratamiento del caso en el marco de la Comisión de Tratamiento Rápido de Quejas en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva y a los problemas en el funcionamiento de esta comisión, el Comité toma nota con interés de que durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2013, el Departamento de Normas impulsó una reunión de la delegación tripartita de Panamá y que en el marco de la misma se firmó un acta de acuerdo por medio de la cual el Gobierno y los interlocutores sociales se comprometieron a «realizar todos los esfuerzos para dinamizar el funcionamiento de las mesas de diálogo a efectos de que reanuden sus trabajos de manera formal lo más pronto posible». En estas condiciones, teniendo en cuenta que el derecho de organización sindical es un derecho fundamental, el Comité confía en que el caso en cuestión podrá ser examinado a la brevedad en el marco de la comisión mencionada, se subsanarán las deficiencias señaladas por el Gobierno y que finalmente se otorgará al SITRASEJUP la personería jurídica solicitada.*

Recomendación del Comité

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

El Comité confía en que el caso en cuestión podrá ser examinado a la brevedad en el marco de la Comisión de Tratamiento Rápido de Quejas en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva mencionada y que finalmente se otorgará al SITRASEJUP la personería jurídica solicitada.

CASO NÚM. 2900

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

**Queja contra el Gobierno de Perú
presentada por
la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)**

Alegatos: la organización querellante alega prácticas antisindicales por parte del Banco Falabella Perú en perjuicio del Sindicato de Trabajadores del Banco Falabella (SUTBAF) y de sus afiliados, incluido el despido del secretario general y presiones para la renuncia de sus afiliados

611. La queja figura en una comunicación de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) de fecha 15 de septiembre de 2011.
612. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 24 de febrero, 6 y 20 de agosto de 2012; 15 de enero y 28 de mayo de 2013.
613. Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

614. En su comunicación de 15 de septiembre de 2011, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) manifiesta que el Sindicato de Trabajadores del Banco Falabella (SUTBAF), afiliado a la Central, viene siendo objeto de prácticas antisindicales, lo que ha provocado una disminución en el número de sus afiliados. Según la organización querellante, de 24 trabajadores que fundaron el SUTBAF en junio de 2012, sólo quedan diez afiliados ya que 14 se desafiliaron por presión de la empresa (cinco ya no trabajan en la empresa y nueve aún trabajan y manifiestan que han llegado a un arreglo con la empresa). Añade la organización querellante que la empresa ha impugnado la inscripción del SUTBAF y que ha rechazado también el pliego de reclamos para iniciar la negociación colectiva.
615. Añade la CUT, que los afiliados al SUTBAF son objeto de actos antisindicales consistentes en llamadas con el fin de mantener reuniones en forma individual con la gerencia del Banco, durante las cuales se les conmina a desafiliarse del sindicato y se les ofrece incentivos y mejoras. Alega la CUT que en este contexto de no reconocimiento del sindicato y de negativa a negociar colectivamente, se despidió al secretario general del SUTBAF, Sr. Hugo Rey Douglas, el 2 de diciembre de 2010, argumentando infracciones y presuntos incumplimientos de la relación laboral. Indica la CUT asimismo, que pese a las reiteradas solicitudes de intervención al Ministerio de Trabajo y que las inspecciones laborales siempre concluyen que se han realizado actos antisindicales, nunca se sanciona al empleador ni se ordena que se restituyan los derechos conculcados (en particular se refieren al despido del secretario general que ha tenido que recurrir a la justicia en relación con su despido).

B. Respuesta del Gobierno

- 616.** En su comunicación de 24 de febrero de 2012, el Gobierno manifiesta que el Banco Falabella envió un informe con fecha 6 de diciembre de 2011 en el cual manifiesta que a la fecha se viene negociando normalmente un pliego de peticiones y que se habían llevado a cabo reuniones para llevar adelante la negociación colectiva (se adjunta a la respuesta copia del acta de instalación de la negociación colectiva).
- 617.** En cuanto a la afirmación del querellante de que el SUTBAF sería objeto de prácticas antisindicales, lo que de manera sistemática ha venido mermando su cantidad de afiliados, el Banco afirma que son 34 los afiliados, lo que contraviene lo indicado por los querellantes de que sólo quedan diez miembros. En lo que respecta al pedido de nulidad del acto administrativo de inscripción automática del SUTBAF, el Banco manifiesta que el único motivo por el cual se formuló dicho pedido fue porque en la comunicación que el sindicato envió se indicaba que la junta directiva estaba integrada, entre otras personas, por el Sr. Henry Llerena Córdova, que había renunciado voluntariamente al empleo y cuya relación laboral había concluido antes del registro del sindicato. Asimismo, el Banco señala que la organización querellante no ha ofrecido prueba alguna para acreditar que la empresa esté llamando constantemente a los trabajadores afiliados al sindicato para conminarlos o inducirlos a desafiliarse a cambio de incentivos o que se promueva la renuncia de trabajadores afiliados.
- 618.** Por su parte, el Gobierno manifiesta que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en ejercicio de sus facultades ha interpuesto una multa al Banco (por medio de la resolución subdirectoral núm. 608-2011 de 17 de octubre (expediente sancionador núm. 422-2011) de 12 672,100 nuevos soles (aproximadamente 4 600 dólares), por infracciones en materia de relaciones laborales (Según consta en la resolución que envía el Gobierno «se determina que el sujeto inspeccionado incurre en las siguientes infracciones en materia de relaciones laborales: I. Realizar actos consistentes en suspender sin goce de haberes los días 21, 22 y 23 de septiembre de 2010 a nueve trabajadores sindicalizados — mencionados por sus nombres —, siendo afectados también los restantes 28 afiliados a la organización sindical al tiempo de la comisión de los actos lesivos a la libertad sindical, por ello corresponde a este despacho imponer la sanción de multa que asciende a 6 336 nuevos soles; II. Infracción muy grave en materia de relaciones laborales: realizar actos que afectan la libertad sindical del trabajador u organización sindical tales como aquellos que promueven la desafiliación a la misma, siendo afectados los 37 trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores del Banco Falabella señalados en punto I del presente considerando; por ello corresponde a este despacho imponer la sanción de multa que asciende a 6 336 nuevos soles.») Añade el Gobierno que el Banco interpuso un recurso de apelación contra esta resolución el 2 de enero de 2012 y que el mismo fue concedido el 6 de enero del mismo año.
- 619.** El Gobierno informa también que existe un proceso judicial en trámite en el que se ventila la demanda de nulidad de despido interpuesta por el Sr. Rey contra el Banco, a través del cual se determinará si existió o no acto antisindical al momento de efectuarse el despido.
- 620.** En su comunicación de 6 de agosto de 2012, el Gobierno informa que la Cuarta Subdirección de Inspección del Trabajo volvió a emitir pronunciamiento a través de la resolución subdirectoral núm. 350-2012-MTPE/1/20.44 de 25 de mayo de 2012 en relación al expediente sancionador núm. 422-2011 mencionado y resolvió multar al centro de trabajo denominado Banco con la suma de 19 008 nuevos soles (aproximadamente 6 800 dólares). En su comunicación de 20 de agosto de 2012, el Gobierno informa que el Banco Falabella interpuso un recurso de apelación en contra de la resolución mencionada que fue rechazado y que la Cuarta Subdirección de Inspección de Trabajo remitió los actuados del expediente a la Unidad de Control de Multas para el trámite de cobranza coactiva. En su

comunicación de 15 de enero de 2013, el Gobierno indica que la Unidad de Control de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha informado que el Banco ha pagado la multa impuesta.

C. Conclusiones del Comité

621. *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega actos de discriminación e injerencia antisindical por parte del Banco Falabella en perjuicio de los afiliados al Sindicato de Trabajadores del Banco Falabella (SUTBAF) (se alega el despido del secretario general y presiones sobre los afiliados para que se desafilien, lo que habría provocado una disminución del número de miembros), así como que el Banco ha impugnado la inscripción del SUTBAF y ha rechazado también el pliego de reclamos para iniciar la negociación colectiva.*
622. *En cuanto a los alegados actos de discriminación e injerencia antisindical en perjuicio de los afiliados al SUTBAF (presiones sobre los afiliados para que se desafilien lo que habría provocado una disminución del número de miembros), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que el Banco informó que son 34 los afiliados a SUTBAF, lo que contraviene lo indicado por los querellantes de que sólo quedan diez miembros y que la organización querellante no ha ofrecido prueba alguna para acreditar que la empresa esté llamando constantemente a los trabajadores afiliados al sindicato para conminarlos o inducirlos a desafiliarse a cambio de incentivos o que se promueva la renuncia de trabajadores afiliados.*
623. *El Comité observa que por su parte el Gobierno informa que: 1) el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en ejercicio de sus facultades, ha interpuesto una multa al Banco (por medio de la resolución subdirectoral núm. 608-2011 de 17 de octubre (expediente sancionador núm. 422-2011) de 12 672,100 nuevos soles (aproximadamente 4 600 dólares), por infracciones en materia de relaciones laborales (según consta en la resolución que envía el Gobierno, el Banco incurrió en las siguientes infracciones en materia de relaciones laborales: I. Realizar actos consistentes en suspender sin goce de haberes los días 21, 22 y 23 de septiembre de 2010 a nueve trabajadores sindicalizados — mencionados por sus nombres —, siendo afectados también los restantes 28 afiliados a la organización sindical al tiempo de la comisión de los actos lesivos a la libertad sindical; y II. Infracción muy grave en materia de relaciones laborales: realizar actos que afectan a la libertad sindical del trabajador u organización sindical tales como aquellos que promueven la desafiliación a la misma, siendo afectados los 37 trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores del Banco a señalados en punto I del presente considerando; 2) el Banco interpuso un recurso de apelación contra esta resolución el 2 de enero de 2012, que fue concedido el 6 de enero del mismo año; 3) la Cuarta Subdirección de Inspección del Trabajo volvió a emitir pronunciamiento a través de la resolución subdirectoral núm. 350-2012-MTPE/1/20.44, de 25 de mayo de 2012 en relación al expediente sancionador núm. 422-2011 mencionado, y resolvió multar al Banco con una suma más elevada de 19 008 nuevos soles (aproximadamente 6 800 dólares); 4) el Banco interpuso un recurso de apelación en contra de la resolución mencionada que fue rechazado; y 5) la Unidad de Control de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha informado que el Banco ha pagado la multa impuesta.*
624. *A este respecto, el Comité observa que la autoridad administrativa constató y sancionó los actos antisindicales denunciados; no obstante, tratándose de infracciones muy graves a la libertad sindical, el Comité observa con preocupación que el procedimiento administrativo por el que finalmente se impuso una multa se extendió durante más de 13 meses (octubre de 2011 a enero de 2013) y recuerda que «los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces; una excesiva*

demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes 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].

625. En cuanto al alegado despido antisindical del secretario general del SUTBAF, Sr. Hugo Rey Douglas, el 2 de diciembre de 2010, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que existe un proceso judicial en trámite en el que se ventila la demanda de nulidad de despido interpuesta por el Sr. Rey contra el Banco, a través del cual se determinará si existió o no acto antisindical al momento de efectuarse el despido. A este respecto, el Comité observa con preocupación que han transcurrido más de dos años desde el despido del dirigente sindical en cuestión y recuerda que «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última» [véase **Recopilación op. cit.**, párrafo 105]. En estas condiciones, el Comité espera firmemente que la autoridad judicial dictará sentencia muy próximamente y que si se verifica el carácter antisindical del despido se le reintegre sin demora, con el pago de los salarios caídos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
626. En lo que respecta a la alegada impugnación del registro del SUTBAF por parte del Banco, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que el Banco informa que el único motivo por el cual se formuló dicho pedido fue porque en la comunicación que el sindicato envió se indicaba que la junta directiva estaba integrada, entre otras personas, por el Sr. Henry Llerena Córdova, que había renunciado voluntariamente al empleo y cuya relación laboral había concluido antes del registro del sindicato. A este respecto, lamentando que el Gobierno no haya enviado sus observaciones en relación este alegato, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el estado del registro del SUTBAF.
627. En cuanto a la alegada negativa del Banco a negociar colectivamente con el SUTBAF, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que el Banco informa en su comunicación de fecha 6 de diciembre de 2011, que estaba negociando normalmente un pliego de peticiones y que se habían llevado a cabo reuniones para llevar adelante la negociación colectiva (el Gobierno envió copia del acta de instalación de la negociación colectiva). A este respecto, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado observaciones más detalladas en relación con estos alegatos y que se haya limitado a comunicar la información del Banco señalando que se llevaban a cabo negociaciones en diciembre de 2011. Recordando que «debería estimularse y fomentarse 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, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo» [véase **Recopilación op. cit.**, párrafo 880], el Comité pide al Gobierno que informe sobre los resultados de las negociaciones entre el Banco y el SUTBAF y si finalmente alcanzaron un acuerdo en relación con las condiciones de empleo en dicho establecimiento.

Recomendaciones del Comité

628. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) en cuanto al alegado despido antisindical del secretario general del Sindicato de Trabajadores del Banco Falabella (SUTBAF), Sr. Hugo Rey Douglas, el 2 de diciembre de 2010, el Comité espera firmemente que la autoridad judicial dictará sentencia muy próximamente y que si se verifica el carácter

antisindical del despido se le reintegre sin demora, con el pago de los salarios caídos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

- b) en lo que respecta a la alegada impugnación del registro del SUTBAF por parte del Banco, el Comité lamenta la falta de respuesta del Gobierno sobre estos alegatos y pide al Gobierno que le informe sobre el estado del registro de esta organización, y*
- c) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de las negociaciones entre el Banco y el SUTBAF y si finalmente alcanzaron un acuerdo en relación con las condiciones de empleo en dicho establecimiento.*

CASO NÚM. 2966

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

**Queja contra el Gobierno del Perú
presentada por
la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)**

***Alegatos: la organización querellante alega
actos de discriminación y persecución
antisindical en la Superintendencia Nacional
de Registro Público (SUNARP)***

- 629.** La queja figura en una comunicación de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) de fecha 1.º de junio de 2012.
- 630.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 17 de agosto, 22 y 26 de octubre de 2012.
- 631.** El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

- 632.** En su comunicación de fecha 1.º de junio de 2012 la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) manifiesta que como surge de un análisis en profundidad de la situación sindical, desde el cambio de Gobierno en julio de 2011, la Superintendencia Nacional de Registro Públicos (SUNARP) ha implementado sistemáticamente, hasta la fecha, una actitud hostil y discriminatoria contra los dirigentes, delegados de sección o afiliados que reclamen por los derechos de los trabajadores o el cumplimiento de los laudos arbitrales (esto ha ocurrido particularmente en la sede central, en la zona registral XI de Ica, en la zona registral V de Trujillo, en la zona registral IV de Iquitos y en la zona registral XIII, sede Tacna). La CATP señala más concretamente que: 1) desde el inicio de las acciones sindicales llevadas a cabo por el secretario general del Sindicato de Trabajadores de la SUNARP, sede central, en forma conjunta con los dirigentes de la zona registral IX, manifestando su rechazo a la política laboral implementada por el empleador y solicitando inspecciones laborales a fin de verificar el cumplimiento del convenio colectivo se comenzó a percibir un clima de

hostigamiento y discriminación antisindical en perjuicio del secretario general del SITRASUNARP, Sr. Jorge Aliaga Montoya al que finalmente se amonestó por medio de la resolución núm. 119-2012-SUNARP/SN de fecha 16 de mayo; 2) se sancionó al Sr. Agustín Mendoza Champion, secretario de cultura y capacitación del Sindicato de la Zona Registral IX, zona ICA, por no acatar la orden de dejar de realizar actividades sindicales (en particular la promoción de cursos sobre libertad sindical y preparación de comentarios sobre la aplicación de los Convenios núms. 135, 151 y 154); 3) con el objetivo de amedrentarlo, se iniciaron procesos administrativos disciplinarios contra el Sr. Carlos Holguín Nacarino, secretario general del Sindicato de la Zona Registral V de Trujillo, que había empezado a realizar reclamos por el despido de un afiliado al sindicato; 4) el Sr. Rolando Valdivia Cornejo, secretario de organización del Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral XIII, sede Tacna, fue trasladado de su puesto de trabajo, impidiéndose así el ejercicio de sus actividades sindicales, y 5) el Sr. Elvis Félix Zavala Guerra, secretario de asuntos sociales de la Federación Nacional de Trabajadores del Sistema de Registros Públicos (FETRASINARP), fue suspendido por haber efectuado un reclamo en relación con la situación de trabajadores que habían sido sancionados. Posteriormente, el 14 de mayo de 2012, el dirigente sindical en cuestión fue despedido.

633. Por último, la organización querellante indica que ante tales hechos se informó al Presidente de la República y al Superintendente Nacional de Registros Públicos sobre los actos violatorios de la libertad sindical que se venían dando y se solicitó que se ordene el cese de los actos discriminatorios que se producen a nivel nacional en la Superintendencia, pero no se obtuvo respuesta. La organización querellante considera que en virtud de lo manifestado se puede apreciar que existe una clara persecución sistemática en contra de los dirigentes sindicales a quienes se les sanciona por respetar la ley, y se argumentan faltas disciplinarias, deslealtad, ineficiencia, incapacidad o incumplimiento de las funciones asignadas a fin de sancionarlos o despedirlos, con el único propósito de causar pánico entre los afiliados, desmembrar a la organización sindical y que ésta sea inoperante.

B. Respuesta del Gobierno

634. En sus comunicaciones de fechas 17 de agosto y 22 de octubre de 2012 el Gobierno manifiesta que los hechos denunciados se vinculan con trabajadores que han participado o participan en la dirigencia de distintos sindicatos en la SUNARP a nivel nacional. Añade que las medidas adoptadas y ejecutadas por la SUNARP a través de sus distintas áreas y funcionarios obedece y se ajusta estrictamente al cumplimiento de la normatividad laboral y administrativa vigente, aplicada objetivamente en los casos de incumplimiento a la misma. En relación con los alegatos relativos a cinco casos de dirigentes sindicales mencionados por los querellantes, el Gobierno manifiesta lo siguiente:

- en cuanto al Sr. Jorge Aliaga Montoya, se determinó, en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, que en su calidad de especialista en personal incumplió con informar sobre la acumulación de vacaciones no gozadas de un grupo importante de trabajadores — por lo que la SUNARP fue multada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo — y por ello se le impuso una amonestación escrita. Añade el Gobierno que también se impuso la misma sanción por el mismo hecho a otras personas que no son del sindicato, como por ejemplo al Jefe de Recursos Humanos. Actualmente el Sr. Aliaga Montoya sigue desempeñándose como especialista en personal en el área de recursos humanos y como dirigente sindical. Cuenta con facilidades para ejercer sus actividades sindicales sin violación de sus derechos y asimismo cuenta con protección del fuero sindical;
- en cuanto al Sr. Agustín Hermes Mendoza Champion, registrador público de la zona registral IX, se le iniciaron dos procesos administrativos por haber incurrido en conductas contrarias a los reglamentos internos de la entidad, y se le sancionó con las

medidas de suspensión de 30 y 60 días a través de las resoluciones jefaturales zonales núms. 259-2010/ZRN y 201-2011/ZRN de fechas 8 de noviembre de 2010 y 17 de junio de 2011. El funcionario en cuestión apeló las resoluciones ante el Tribunal del Servicio Civil e interpuso también un recurso de amparo ante el Segundo Juzgado Civil de Ica que se encuentra en trámite. Añade el Gobierno que en relación con los recursos interpuestos contra las resoluciones mencionadas ante el Tribunal del Servicio Civil, uno de ellos ha sido declarado infundado por haberse acreditado la comisión de la falta imputada y el otro recurso se encuentra pendiente de resolver. Las sanciones que se impusieron al funcionario en cuestión fueron consecuencia de su actuación en el ejercicio de su función y actualmente continúa desempeñándose como registrador público en la sede Ica;

- en cuanto al Sr. Carlos Holguín Nacarino, se dispuso una investigación administrativa por uso indebido de correo electrónico y se determinó que el trabajador no ha cometido faltas laborales. Asimismo, mediante resolución núm. 224-2012, de fecha 22 de mayo de 2012, se inició un procedimiento administrativo al haber determinado que el funcionario en cuestión aprobó la resolución que permitió el pago de beneficios a favor de trabajadores que no estaban cubiertos por la convención colectiva, lo que generó un perjuicio económico a la entidad, y por resolución núm. 393-2012 se resolvió sancionarlo. Se apeló esta resolución ante el Tribunal de Servicio Civil. Por último, se inició también un procedimiento administrativo disciplinario contra el Sr. Holguín Nacarino, quien desempeña el cargo de especialista en control patrimonial y almacén de la zona registral V, porque existen indicios de que no está cumpliendo con sus obligaciones laborales, como es la de realizar la administración y el control del patrimonio de la entidad. El procedimiento se encuentra en la etapa de evaluación por parte del empleador. El Sr. Holguín Nacarino desempeña sus tareas sin que se violen sus derechos sindicales.
- en cuanto al Sr. Rolando Valdivia Cornejo, su rotación de la oficina de Llo hacia la oficina de Moquegua se debió a razones justificadas sustentadas en la necesidad de mejorar el clima laboral en la oficina de Llo de manera temporal y se contó con el consentimiento del trabajador. Asimismo, se le otorgó una suma adicional a su remuneración mensual de mil nuevos soles. No existe ninguna discriminación en su perjuicio y su rotación fue por un período de seis meses;
- en lo que respecta al Sr. Elvis Félix Zavala Guerra, fue trasladado, con su consentimiento expreso, atendiendo a la necesidad de servicio, sin menoscabo de categoría o remuneración, dentro de la misma jurisdicción y región por temas familiares. Además se le entregó un monto de dinero adicional para gastos de estadía. El funcionario en cuestión presentó una denuncia penal contra el Jefe de la zona de Iquitos a la que no se hizo lugar. Su despido se debió a la comisión de una falta grave al haber imputado al empleador la comisión de un hecho delictivo que era falso, según lo dispuesto por el Ministerio Público.

635. Por último el Gobierno declara que ningún trabajador ha sido objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación antisindical, ni hubo ni habrá discriminación alguna contra ellos. Los trabajadores mencionados en la queja han sido objeto de sanciones y medidas disciplinarias a causa de su incumplimiento de la normatividad laboral y administrativa vigente, habiéndose respetado el debido proceso.

C. Conclusiones del Comité

636. *El Comité observa que en el presente caso la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) alega actos de discriminación y persecución antisindical en distintas oficinas de la Superintendencia Nacional de Registro Público (SUNARP). Concretamente, el Comité*

observa que la CATP alega que en el marco de un clima de persecución antisindical las autoridades del SUNARP: 1) amonestaron al secretario general del SITRASUNARP, Sr. Jorge Aliaga Montoya; 2) se sancionó al Sr. Agustín Mendoza Champion, secretario de cultura y capacitación del Sindicato de la Zona Registral IX, zona ICA; 3) se iniciaron procesos administrativos disciplinarios contra el Sr. Carlos Holguín Nacarino, secretario general del Sindicato de la Zona Registral V de Trujillo; 4) se trasladó al Sr. Rolando Valdivia Cornejo, secretario de organización del Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral XIII, sede Tacna, y 5) se despidió al Sr. Elvis Félix Zavala Guerra, secretario de asuntos sociales de la Federación Nacional de Trabajadores del Sistema de Registros Públicos (FETRASINARP).

- 637.** En lo que respecta a los alegatos relativos a la sanción de amonestación que se habría impuesto al secretario general del SITRASUNARP, Sr. Jorge Aliaga Montoya, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) se determinó, en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, que en su calidad de especialista en personal incumplió con informar sobre la acumulación de vacaciones no gozadas de un grupo importante de trabajadores — por lo que la SUNARP fue multada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo — y por ello se le impuso una amonestación escrita; 2) se impuso la misma sanción por el mismo hecho a otras personas que no son del sindicato, como por ejemplo al Jefe de Recursos Humanos, y 3) actualmente el Sr. Aliaga Montoya sigue desempeñándose como especialista en personal en el área de recursos humanos y en tanto que dirigente sindical cuenta con facilidades para ejercer sus actividades sindicales sin violación de sus derechos y asimismo cuenta con protección del fuero sindical. Teniendo en cuenta estas informaciones el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.
- 638.** En cuanto al alegato según el cual se sancionó al Sr. Agustín Mendoza Champion, secretario de cultura y capacitación del Sindicato de la Zona Registral IX, zona ICA, por no acatar la orden de dejar de realizar actividades sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) se le iniciaron dos procesos administrativos por haber incurrido en conductas contrarias a los reglamentos internos de la entidad, y se le sancionó con las medidas de suspensión de 30 y 60 días a través de las resoluciones de las jefaturas zonales núms. 259-2010/ZRN y 201-2011/ZRN de fechas 8 de noviembre de 2010 y 17 de junio de 2011; 2) el funcionario en cuestión apeló las resoluciones ante el Tribunal del Servicio Civil (una de ellas fue declarada infundada y la otra se encuentra pendiente de resolver) e interpuso también un recurso de amparo ante el Segundo Juzgado Civil de Ica que se encuentra en trámite; 3) las sanciones que se impusieron al funcionario en cuestión fueron consecuencia de su actuación en el ejercicio de su función y actualmente continúa desempeñándose como registrador público en la sede Ica. El Comité toma nota de estas informaciones, observa que el Gobierno no detalla los hechos que habrían constituido infracciones de los reglamentos internos de la entidad y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los recursos interpuestos por el dirigente sindical en cuestión en relación con las sanciones de suspensión que se le impusieron.
- 639.** En cuanto al alegato según el cual con el objetivo de amedrentar al Sr. Carlos Holguín Nacarino, secretario general del Sindicato de la Zona Registral V de Trujillo, se iniciaron procesos administrativos disciplinarios en su contra, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) se dispuso una investigación administrativa por uso indebido de correo electrónico y se determinó que el trabajador no ha cometido faltas laborales; 2) mediante resolución núm. 224-2012 de fecha 22 de mayo de 2012 se inició un procedimiento administrativo al haberse determinado que el funcionario en cuestión aprobó la resolución que permitió el pago de beneficios a favor de trabajadores que no estaban cubiertos por la convención colectiva, lo que generó un perjuicio económico a la entidad, y por resolución núm. 393-2012 se resolvió sancionarlo (esta resolución fue

apelada ante el Tribunal de Servicio Civil); 3) se inició también un procedimiento administrativo disciplinario contra el Sr. Holguín Nacarino, quien desempeña el cargo de especialista en control patrimonial y almacén de la zona registral V, porque existen indicios de que no está cumpliendo con sus obligaciones laborales, como es la de realizar la administración y el control del patrimonio de la entidad (este procedimiento se encuentra en la etapa de evaluación por parte del empleador), y 4) el Sr. Holguín Nacarino desempeña sus tareas sin que se violen sus derechos sindicales. El Comité toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del recurso de apelación presentado por el Sr. Holguín Nacarino contra la resolución administrativa por la que se decidió sancionarlo, así como sobre el resultado del procedimiento administrativo disciplinario en curso en su contra. Asimismo, teniendo en cuenta los numerosos procedimientos administrativos que se iniciaron en contra del dirigente sindical en cuestión, el Comité pide al Gobierno que se asegure que los mismos no tengan por objetivo acosar al trabajador en virtud del ejercicio de sus actividades sindicales.

- 640.** *En lo que respecta al alegado traslado de su puesto de trabajo del Sr. Rolando Valdivia Cornejo, secretario de organización del Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral XIII, sede Tacna, impidiéndose así el ejercicio de sus actividades sindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) su rotación de la oficina de Llo hacia la oficina de Moquegua se debió a razones justificadas sustentadas en la necesidad de mejorar el clima laboral en la oficina de Llo de manera temporal y contó con el consentimiento del trabajador; 2) se le otorgó una suma adicional a su remuneración mensual de mil nuevos soles; 3) no existe ninguna discriminación en su perjuicio y su rotación fue por un período de seis meses. Teniendo en cuenta estas informaciones y observando que el traslado tuvo un carácter temporal y que se realizó con el consentimiento del dirigente sindical, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*
- 641.** *En cuanto al alegato relativo a la suspensión y posterior despido del Sr. Elvis Félix Zavala Guerra, secretario de asuntos sociales de la Federación Nacional de Trabajadores del Sistema de Registros Públicos (FETRASINARP), por haber efectuado un reclamo en relación con la situación de trabajadores que habían sido sancionados, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) el dirigente en cuestión fue trasladado, con su consentimiento expreso, atendiendo a la necesidad de servicio, sin menoscabo de categoría o remuneración, dentro de la misma jurisdicción y región por temas familiares; 2) se le entregó un monto de dinero adicional para gastos de estadía; 3) el Sr. Elvis Félix Zavala Guerra presentó una denuncia penal contra el Jefe de la zona de Iquitos a la que no se hizo lugar, y 4) su despido se debió a la comisión de una falta grave por haber iniciado una acción penal contra su empleador, imputándole la presunta comisión del delito de abuso de autoridad (según surge de la documentación que envía el Gobierno, el Ministerio Público dispuso el archivo definitivo de la investigación y declaró infundada la denuncia presentada por el Sr. Elvis Félix Zavala Guerra). Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado: 1) de los recursos interpuestos por el dirigente sindical Sr. Agustín Mendoza Champion, secretario de cultura y capacitación del Sindicato de la Zona Registral IX, zona ICA, en relación con las sanciones de suspensión que se

le impusieron, y 2) del recurso de apelación presentado por el Sr. Holguín Nacarino, secretario general del Sindicato de la Zona Registral V de Trujillo, contra la resolución administrativa por la que se decidió sancionarlo, así como sobre el resultado del procedimiento administrativo disciplinario en curso en su contra.

CASO NÚM. 2745

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

**Queja contra el Gobierno de Filipinas
presentada por
la Central Sindical Kilusang Mayo Uno (KMU)**

Alegatos: la organización querellante alega la aplicación de una política no oficial tendiente a impedir la creación de sindicatos y el ejercicio del derecho de huelga por parte de la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Filipinas (PEZA), en connivencia con organismos de gobierno local y nacional. Entre los elementos que conforman esta política antisindical cabe citar los siguientes: el despido ilegal de sindicalistas, la aplicación de procedimientos restrictivos en materia de registro de sindicatos, el cierre de empresas con el fin de impedir la creación de sindicatos y obstaculizar la realización de las negociaciones colectivas, la injerencia por parte de las autoridades del gobierno local en los asuntos sindicales, y la violación de libertades civiles, incluidos actos de agresión, amenaza, intimidación, acoso, elaboración de listas negras, criminalización, secuestro y asesinato de sindicalistas

643. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2012, y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 364.º informe, párrafos 971-1008, aprobado por el Consejo de Administración en su 315.ª reunión (junio de 2012)].
644. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 26 de abril y 2 de mayo de 2013.
645. 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

646. En su reunión de junio de 2012, a la luz de las conclusiones provisionales del Comité, el Consejo de Administración aprobó las recomendaciones siguientes:

- a) el Comité expresa la esperanza de que el Gobierno siga colaborando con la KMU cuando se ocupe de casos que afecten a sus miembros y dirigentes, e invita a la organización querellante a que coopere en la medida de lo posible con el Gobierno con ese fin. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto;
- b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los progresos realizados respecto de la adopción del proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los trabajadores a la auto organización;
- c) recordando que en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social formulada por la OIT se establece que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación ni al derecho de negociación colectiva, el Comité pide nuevamente al Gobierno que indique las medidas concretas adoptadas o previstas para garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos sindicales en las zonas francas industriales;
- d) en lo referente a los alegatos concretos de injerencia de los gobiernos locales en los asuntos internos del sindicato en las empresas Nagkakaisang Manggagawa sa Hoffen Industries-OLALIA factory (Hoffen), Samahan ng Manggagawa sa Mariwasa Siam Ceramics, Inc. (Siam Ceramics), Golden Will Fashion y Samahan ng Manggagawa sa EDS Mfg, Inc. (EDS Inc.), el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las investigaciones de oficio que la Comisión de Derechos Humanos debía llevar a cabo respecto de estos alegatos y espera que el Gobierno pueda en breve plazo informar sobre los avances logrados en la solución de estos casos y pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto del principio que exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos;
- e) en relación con los alegatos de la organización querellante según los cuales en varias ocasiones, tras el reconocimiento de un sindicato, las empresas instaladas en las zonas francas industriales cerraron, o bien toda la empresa o bien los departamentos estratégicos en los que trabajaban la mayoría de los sindicalistas (en particular las empresas Goldilocks, Sensuous Lingerie y Golden Will Fashion Philippines), el Comité, al considerar que proceder al cierre o a la reestructuración y al despido de trabajadores específicamente en respuesta al ejercicio de los derechos sindicales equivale a la denegación de tales derechos y debería evitarse, urge al Gobierno a que garantice que el Código del Trabajo que regula la relación entre los trabajadores y la dirección en las empresas registradas en las zonas francas industriales se aplique en la práctica. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar que los organismos competentes den una rápida solución a los casos mencionados. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la situación;
- f) en relación con los alegatos de discriminación antisindical y, en particular, de despido ilegal de sindicalistas de las empresas Enkei Philippines, Sun Ever Lights, Daiho Philippines Inc., Hanjin Garments, Asia Brewery, Nagkakaisang Manggagawa sa Chong Won (NMCW) y Anita's Home Bakeshop, el Comité pide al Gobierno, en relación con la primera empresa, que tome las medidas necesarias para que, en espera del resultado de cualquier procedimiento de apelación incoado por la empresa, los miembros del sindicato que fueron despedidos sean reintegrados de inmediato en sus puestos de trabajo con las mismas condiciones que existían antes de su despido con una indemnización por las prestaciones y los salarios perdidos, de conformidad con la orden de reintegro emitida por la NLRC en 2007. Si el reintegro no fuese posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Asimismo, en el caso de la segunda empresa, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad en relación con el pedido de

mandato de ejecución de la orden de reintegro emitida por la NLRC en 2008. En lo que respecta a los alegatos de despido ilegal relativos a otras empresas, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo investigaciones independientes acerca de los despidos y que, en caso de comprobar que constituyen actos antisindicales, tome medidas para garantizar el reintegro de los trabajadores afectados sin demora. Si el reintegro no fuese posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Asimismo, en el caso de la última empresa, el Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado respecto de cualquier decisión que se adopte, en particular, de las decisiones adoptadas por la División Regional de Arbitraje VII (RAB) de la Comisión Nacional de Relaciones del Trabajo o la división cuarta de dicha Comisión de la ciudad de Cebú. El Comité pide también al Gobierno que le comunique los avances logrados en las investigaciones de oficio que debía realizar la Comisión de Derechos Humanos respecto de los alegatos antes mencionados. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno haga todo lo posible para que los organismos competentes encuentren una rápida solución a los todos casos mencionados;

- g) en relación con los alegatos relativos a la denegación del derecho de huelga, el Comité confía en que la reforma legislativa en curso se llevará a cabo con éxito y pide al Gobierno que continúe manteniéndole informado respecto de los progresos realizados con miras a la adopción del proyecto de ley del Senado núm. 632 por el cual se procura armonizar el artículo 263, g) del Código del Trabajo de Filipinas con los criterios relativos a los servicios esenciales de conformidad con el Convenio núm. 87. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno tome todas las medidas necesarias sin demora para garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de las zonas francas de exportación, incluido el derecho de huelga, así como también para garantizar la rápida resolución del caso relativo a la empresa NMCW;
- h) en relación con los alegatos de elaboración de listas negras y de vilipendio de los afiliados sindicales en las empresas Daiho Philippines y Anita's Home Bakeshop, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las investigaciones realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos;
- i) en lo que respecta a los graves alegatos según los cuales en reiteradas ocasiones, la PEZA y los gobiernos municipales enviaron unidades de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) o las fuerzas de seguridad para intimidar y/o dispersar a los trabajadores durante las protestas, las huelgas o los piquetes, lo que, en el caso de la empresa Hanjin Garments provocó la muerte de uno de los manifestantes, el Comité pide una vez más al Gobierno que, sin demora inicie una investigación judicial independiente e interponga las acciones correspondientes ante los tribunales competentes en lo que respecta al alegato del asesinato de un manifestante con el fin de esclarecer plenamente los hechos y circunstancias del caso, y determinar responsabilidades, sancionar a los culpables e impedir que se vuelvan a producir hechos similares. El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno haga todo lo posible para garantizar la rápida investigación y examen judicial del caso antes mencionado. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto. En lo referente a los alegatos relativos a la participación del ejército y la policía en la dispersión de la línea de piquetes y las acciones sindicales colectivas realizadas en las empresas Sun Ever Lights, Sensuous Lingerie, Hanjin Garments y Asia Brewery, el Comité, en vista de las versiones contradictorias presentadas por la organización querellante, el Gobierno y la dirección de la empresa pide al Gobierno que adopte todas las medidas que sean necesarias a fin de llevar a cabo una investigación independiente respecto de los incidentes antes mencionados alegados por la organización querellante a los efectos de identificar y sancionar sin más demora a los culpables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos;
- j) en relación con los alegatos relativos a la prolongada presencia del ejército en el interior de los lugares de trabajo en las empresas Sun Ever Lights, Aichi Forging Company y Siam Ceramics, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que se

esfuerce por garantizar la rápida resolución de estos casos. El Comité también pide al Gobierno que envíe copia de las directivas de la PNP sobre la responsabilidad del oficial superior directo en caso de que sus subordinados participen en la comisión de delitos penales;

- k) en relación con los alegatos de imputación infundada de delitos penales a afiliados y dirigentes sindicales en los comienzos de la creación de los sindicatos, durante las negociaciones colectivas, los piquetes de protesta, y las huelgas en las empresas Hanjin Garments, Asia Brewery, Golden Will Fashion, Sensuous Lingerie y Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc., el Comité pide al Gobierno que se asegure de que toda la información pertinente sea recopilada de manera independiente a fin de esclarecer plenamente la situación de los acusados y las circunstancias que rodearon su detención y, en caso de que el tribunal resuelva que fueron detenidos a raíz de sus actividades sindicales, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar su inmediata liberación y el retiro de todos los cargos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio realizadas por la Comisión de Derechos Humanos, que se esfuerce por estar en breve plazo en condiciones de informar sobre los progresos realizados respecto de la investigación de los alegatos relativos a los casos de arresto y detención, y que remita los textos de las sentencias dictadas en estos casos, y
- l) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Respuesta del Gobierno

647. En su comunicación de fecha 2 de mayo de 2013, el Gobierno reitera que, mediante la resolución núm. 8, serie de 2012, de fecha 15 de febrero de 2012, el Órgano de Control del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC-MB) clasificó los 17 casos de presunta violación de los derechos sindicales en empresas de zonas económicas especiales como casos posiblemente relacionados con cuestiones laborales en virtud del Convenio núm. 87 de la OIT. De los 17 casos, se ha recomendado el cierre de uno, y los cuatro casos restantes están amparados por resoluciones distintas emitidas por el NTIPC-MB, ya que se habían planteado con anterioridad en otros casos de la OIT:

- a) El caso Samahan ng mga Manggagawa sa EMI-Independent se refiere al asesinato de Gerardo Cristobal y de Jesus Butch Servida, ya planteados en el caso núm. 2528. Ambos casos fueron remitidos a la Comisión de Derechos Humanos (CHR), en virtud de la resolución núm. 2, serie de 2010, para que llevase a cabo una investigación exhaustiva o un último examen. Tras la evaluación de la recomendación de la Comisión de Derechos Humanos en relación con otra información recopilada sobre los casos, el NTIPC-MB resolvió remitir los casos al grupo de tareas Usig de la Policía Nacional Filipina (PNP), en virtud de la resolución núm. 1, serie de 2012, para su investigación exhaustiva y comprobación de los hechos. El grupo de tareas de la PNP Usig ha recomendado que reciban el tratamiento de un caso normal, dado que, según las circunstancias y las pruebas, no constituyen una violación del ejercicio de libertad sindical.
- b) El caso Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc. se refiere al presunto secuestro y presunta interposición de acciones penales contra Normelita Galon y Aurora Afable, y ha sido planteado en el caso núm. 2528. En virtud de la resolución núm. 2, serie de 2012, el NTIPC-MB remitió el caso a la PEZA, al grupo de tareas de la PNP Usig y a la Comisión de Derechos Humanos para la validación y conciliación de aquellos informes que pudiesen servir como elementos de hecho para la resolución del caso, y solicitó información actualizada sobre el caso pendiente ante el Tribunal Municipal de Rosario, Cavite.

- c) El caso Aniban Manggagawang Inaapi sa Hanjin Garments se refiere a la presunta interposición de cargos penales contra Christopher Capistrano, y otros, que, de forma análoga, fue planteada en el caso núm. 2528 de la OIT y amparada por la resolución núm. 3, serie de 2012. Cabe destacar que según datos del Departamento de Justicia (DOJ), el caso de agresión directa interpuesto contra Capistrano, y otros, fue desestimado el 10 de marzo de 2011.
- d) El caso PAMANTIK (Solidaridad de los Trabajadores de Tagalog Meridional)-KMU, que se refiere a la presunta interposición de cargos penales contra Jay Abhan, y otros, se planteó como un caso adicional dentro del caso núm. 2528 y estuvo amparado por la resolución núm. 7, serie de 2012. Según la información inicial del DOJ, el caso fue caratulado como UA núm. 08C-02358 ante la Oficina del Fiscal Adjunto. No obstante, según las comprobaciones pertinentes de los registros llevadas a cabo con la Oficina del Fiscal de la Ciudad de Manila, el caso no existe.

648. En relación con los casos restantes, el Gobierno proporciona la siguiente información actualizada, obtenida de los diversos organismos competentes a través del NTIPC-MB.

- a) Caso Goldilocks Ant-Bel. El caso se refiere al cierre de la empresa. La asociación sindical de trabajadores de la empresa interpuso una demanda por prácticas laborales desleales, despido ilegal, perjuicios morales y ejemplares y honorarios de abogados, que se resolvió a través del árbitro laboral de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC) a favor del sindicato, el 27 de enero de 2011. No obstante, el 18 de julio de 2011, la NLRC emitió una decisión por la que revocaba la orden, de fecha 27 de enero de 2011, desestimando la demanda e instando a la empresa a pagar a las organizaciones querellantes únicamente las indemnizaciones por despido. El sindicato sometió el caso al Tribunal de Apelaciones. El NTIPC-MB decidió remitirlo al Tribunal de Apelaciones para acelerar su resolución. El 19 de junio de 2012, la petición de revisión fue denegada y desestimada por carecer de fundamento. El Tribunal falló que la decisión de cerrar una empresa era una prerrogativa de la dirección que competía exclusivamente al empleador y en cuyo ejercicio no podía inmiscuirse ningún tribunal, a menos que el empleador no cumpliera con lo dispuesto en la sección 283 del Código del Trabajo, que reconoce el cese de la actividad de una empresa como causa válida. En este caso concreto, los servicios de los demandantes se dieron por concluidos legalmente debido a la no renovación de los contratos de franquicia de los demandantes privados con Goldilocks Bakeshop, Inc., tras su finalización el 17 de noviembre de 2008. El cierre de Goldilocks Harrison Plaza, Manila, fue inevitable al no renovar el franquiciador la franquicia por causa del continuado incumplimiento de las normas del «sistema Goldilocks» por parte de Ant-Bel Marketing Inc. al haber iniciado la renovación del establecimiento. Según el Tribunal, habiéndose establecido la legalidad del cese de los demandantes privados y del cierre del negocio, es evidente que no se puede hablar de despido ilegal, por lo que no existe obligación alguna de pagar salarios atrasados, perjuicios morales y ejemplares u honorarios de abogados. Se presentó una moción de reconsideración, que fue denegada el 25 de septiembre de 2012.
- b) Caso Golden Will Fashion Phils. Workers Organization-Independent. El caso se refiere a los alegatos de despido ilegal, cierre de la empresa e injerencia de las unidades de la administración local (LGU) en los asuntos del sindicato. Supuestamente, se han dado casos de amenazas y de acoso y se ha producido la intervención de la oficina del gobierno provincial al amparo del Grupo de asesoramiento para la paz laboral de Cavite, lo que constituye una violación de los derechos sindicales. El NTIPC-MB resolvió remitir el caso a los organismos competentes para que, por un lado, lo siguieran investigando en relación con la presunta injerencia de funcionarios del gobierno local que, supuestamente, intentaron impedir la organización sindical, favoreciendo así a la dirección y, por otro, para

validar el informe de la PEZA. Respecto de la PEZA, parece ser que cuando el sindicato se registró en la empresa, la dirección invitó al alcalde a dar una conferencia sobre el comité mixto de trabajadores y empleadores. En todo caso, la empresa ya ha cerrado y el registro ante la PEZA fue cancelado en 2009.

- c) Caso Tunay na Pagkakaisa ng Manggagawa sa Asia Brewery Incorporated-Independent (TPMA-Independent) y PIMA-Independent contra Asia Brewery. El caso se refiere a los alegatos de despido ilegal, asalto y criminalización de casos laborales. A Bonifacio Fenol, y otros, se les acusó penalmente de arrojar piedras a un grupo de policías que intentaban apaciguarlos durante la huelga llevada a cabo frente a la empresa el 4 de febrero de 2009. Similarmente, Rodrigo Perez, y otros, fueron acusados de daños intencionales a la propiedad cuando rompieron dos ventanas de plástico y perforaron todos los neumáticos de un autobús en la empresa el 4 de octubre de 2004. El NTIPC-MB decidió remitir los casos al Tribunal Supremo y al DOJ para garantizar la rápida resolución de los cargos penales interpuestos contra Bonifacio Fenol, y otros, y Rodrigo Perez, y otros, que están siendo examinados por el Tribunal Municipal de Cabuyao como casos núms. 10061 y 9338 respectivamente. Con la información proporcionada pudo comprobarse que el caso penal núm. 10061 (*El Pueblo de Filipinas contra Bonifacio Fenol, y otros*) se había desestimado el 11 de agosto de 2011. Mientras, el NTIPC-MB sigue ocupándose del seguimiento del caso penal núm. 9338 (*El Pueblo de Filipinas contra Rodrigo Perez, y otros*). Según la última actualización recibida, el nuevo juez que se ha hecho cargo del caso necesitaba examinar el expediente del caso y que se celebrase una audiencia con fines aclaratorios.
- d) Caso Nagkakaisang Manggagawa sa Chong Won (NMCW). El caso se refiere a los alegatos de despido ilegal, cierre y criminalización de disputas laborales. Se señaló, no obstante, que todos los casos penales (núms. 09-34) fueron desestimados en 2009. Además, la empresa cerró en febrero de 2007 y se ha iniciado un procedimiento de insolvencia ante los tribunales. El abogado de los trabajadores fue designado responsable de la distribución de los bienes de la empresa. El NTIPC-MB resolvió remitir el caso a la PEZA para que se ocupase del seguimiento, por un lado del procedimiento de insolvencia iniciado por la empresa y, por otro, de la distribución de los bienes de la misma entre los trabajadores. La PEZA informó de que se habían subastado las propiedades de la empresa por valor de 1,6 millones de pesos filipinos (PHP). El tribunal ha preparado un informe sobre la distribución del capital, del que se hará llegar una copia al NTIPC-MB.

649. El Gobierno observa que, entre las cuestiones comunes que se plantean, se incluyen las siguientes: despido ilegal, injerencia de unidades de la administración local en los asuntos sindicales, criminalización, y actos de agresión contra los piquetes. Reitera asimismo que estos casos se dieron durante la pasada administración y que, en la actualidad, no se dan casos de violencia en las zonas económicas. Posiblemente esto se deba a la aplicación de las directrices conjuntas del DOLE (Departamento de Trabajo y Empleo), la PNP y la PEZA relativas a la actuación del personal de la PNP, de la policía y los guardias de seguridad de las zonas económicas, los guardias de seguridad de las empresas y todo el personal de similares características durante los conflictos laborales. El fortalecimiento de las capacidades que está llevándose a cabo en relación con las directrices, así como respecto de la libertad sindical, la negociación colectiva y las normas internacionales del trabajo está resultado efectivo para formar a las partes interesadas (incluida la policía y los funcionarios de las unidades de la administración local) en relación con sus respectivas responsabilidades y limitaciones en los conflictos laborales y en el ejercicio de los derechos sindicales.

650. Además, para garantizar que los conflictos laborales no se convierten en casos penales, el DOLE, con la colaboración del DOJ, ha previsto reforzar las disposiciones de las circulares núm. 15, serie de 1982, y núm. 9, serie de 1986, para exigir a los fiscales/abogados defensores y otros letrados del Gobierno que obtengan el visto bueno del DOLE y/o de la oficina del Presidente, «antes de tomar conocimiento de las quejas para su examen preliminar y presentación ante los tribunales de la información correspondiente relativa a casos planteados a raíz de un conflicto laboral o relacionados con el mismo», inclusive «alegatos de violencia, coerción, daños físicos, agresiones perpetradas contra una persona en ejercicio de autoridad y otros actos similares de intimidación que obstruyan el libre acceso a una fábrica o lugar de funcionamiento de máquinas de dicha fábrica o instalaciones del empleador, así como la salida de los mismos.».

Reformas legislativas

651. Respecto de los progresos en relación con las reformas legislativas, el Gobierno señala que la medida legislativa prevista para abordar la presunta arbitrariedad en el ejercicio de la competencia jurisdiccional de la Secretaría del Trabajo y Empleo ha pasado a la segunda lectura por el Senado, mientras que la versión de la Cámara de Representantes se encuentra en la fase de deliberación por parte de la Comisión. Por otro lado, el proyecto de ley sobre el registro de los sindicatos, o proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los trabajadores a la auto organización, por el que se modifican los artículos 234, 235, 236, 237 y 270 del Código del Trabajo, ha sido aprobado por la Cámara de Representantes, pero la versión del Senado sigue pendiente de la segunda lectura. Según el Gobierno, no es muy probable que estos proyectos de ley sean aprobados en el presente 15.º Congreso, dado que se encuentra en receso hasta junio de 2013 y ya ha empezado la campaña electoral para obtener escaños en el 16.º Congreso.
652. No obstante, el Gobierno señala que, en la orden departamental núm. 40-G-03 del DOLE, la medida cautelar por la que se establecen normas de aplicación para el ejercicio de la competencia jurisdiccional de la Secretaría de Trabajo y Empleo, con objeto de abordar su presunta arbitrariedad, se ha completado con la aplicación del Programa del Punto de Entrada Único (SEnA), puesto en práctica a través de la orden departamental del DOLE núm. 107-10, que, como primer enfoque, establece un servicio de conciliación-mediación obligatorio de 30 días para todos los conflictos de trabajo y empleo, individuales o colectivos. La utilización de una conciliación-mediación intensiva ha resultado efectiva, ya que ha reducido el recurso a un modo de resolución de conflictos obligatorio incluida la presunción de la competencia jurisdiccional. El Gobierno facilita estadísticas según las cuales, desde la aplicación del SEnA a mediados de 2010, el número de solicitudes de asistencia resueltas en el marco del SEnA ha aumentado, el número de casos laborales colectivos tramitados ha disminuido, al igual que el número de casos de arbitraje obligatorio, y se ha registrado una disminución notable del número de casos en que se ha recurrido a la competencia jurisdiccional.
653. Cabe señalar que la medida legislativa destinada a institucionalizar la utilización de la conciliación-mediación en el marco del SEnA como recurso previo en todos los conflictos laborales, mediante la modificación del artículo 228 del Código del Trabajo, y el proyecto de ley sobre tripartismo se han hecho efectivos con la promulgación de las leyes de la República núms. 10396 y 10395 de fecha 14 de marzo de 2013. Según el Gobierno, estas medidas legislativas son decisivas para la institucionalización de las reformas en la solución de conflictos, ya que proporcionan marcos expeditivos que no se prestan a la confrontación. Hasta la fecha, el SEnA y el enfoque tripartito en la prestación de servicios de conciliación-mediación han resultado eficaces en la solución de conflictos colectivos, eludiendo incluso el recurso a la competencia jurisdiccional, ya que evitan que los conflictos laborales lleguen a los tribunales.

654. El Gobierno también señala que el éxito de la promulgación de los proyectos de ley relacionados con el SENa y el tripartismo se debe en gran medida a que las órdenes departamentales o instrucciones administrativas se emitieron antes de su presentación en el Congreso. Las instrucciones administrativas se prepararon a través del NTIPC, y los interlocutores tripartitos han tenido la oportunidad de examinarlas. Además, ha sido posible ir ajustándolas durante su aplicación, y sus experiencias positivas han contribuido a su refrendo tripartito en el Congreso. Este enfoque se utilizará a fin de asegurar el consenso necesario para cambiar el criterio utilizado en el ejercicio de la competencia jurisdiccional, de «industria indispensable para los intereses nacionales» a «servicios esenciales», a través del proyecto de ley propuesto que volverá a presentarse en el 16.º Congreso en julio de 2013.
655. El debate tripartito en el Comité Tripartito Ejecutivo (TEC) del NTIPC destinado a obtener una lista de industrias indispensables para los intereses nacionales utilizando el criterio de los servicios esenciales de la OIT empezó el 10 y el 11 de abril de 2012. Está previsto que las instrucciones administrativas proporcionen las condiciones para el ejercicio de la competencia jurisdiccional de la Secretaría del Trabajo y Empleo en las siguientes industrias: a) las industrias consideradas indispensables para los intereses nacionales según el criterio de los servicios esenciales, y b) las industrias no consideradas indispensables para los intereses nacionales. En ambos casos, una o ambas partes pueden invocar el ejercicio de la competencia jurisdiccional mediante una petición, y en el caso de ambas partes, la aceptación es automática independientemente de la categoría de la industria.

Actividades de fortalecimiento de las capacidades

656. El Gobierno reitera que las directrices conjuntas DOLE-PNP-PEZA se publicaron el 23 de mayo de 2011 y las directrices relativas a la conducta del DOLE, el DILG (Departamento de Interior y Gobierno Local), el DND (Departamento de Defensa Nacional), el DOJ, las AFP (Fuerzas Armadas de Filipinas) y la PNP en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus actividades se firmaron y publicaron el 7 de mayo de 2012. Las dos series de directrices establecen la conducta que deben respetar tanto los ejecutores como cualquier otra parte interesada, y son aplicables siempre que surja un conflicto laboral, de modo que no se vea menoscabado el ejercicio de los derechos de los trabajadores.
657. A fin de divulgar las directrices conjuntas DOLE-PNP-PEZA, a finales de 2011 se celebraron cuatro seminarios de orientación para todo el sector en Luzón, Mindanao y Visayas, dirigidos a los miembros de los consejos regionales tripartitos para la paz laboral (RTIPC) y a los miembros de los consejos de coordinación regionales. Con dichos seminarios se pretendía promover una comprensión común de las directrices, entender el funcionamiento y la jurisdicción del DOLE, la PNP y la PEZA, y promover una estrecha colaboración entre ellos. Entre septiembre y diciembre de 2013 se celebrarán cuatro talleres de un día para promover las directrices de 2012 relativas a la conducta del DOLE, DILG, DND, DOJ, AFP y PNP dirigidos a los interlocutores sectoriales/tripartitos (DOLE, RTIPC, RTIPC-MB, DILG, especialmente las LGU, DND, DOJ, AFP y PNP). El objetivo es orientar sobre la importancia que revisten las directrices, y promover su cumplimiento entre todas las partes interesadas; ayudar a las partes interesadas a conocer mejor su cometido y funciones en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores y las actividades sindicales; mejorar la coordinación en el seno del Gobierno para el tratamiento de los conflictos laborales; fortalecer las redes de contacto entre trabajadores y empleadores, así como el compromiso tanto de unos como de otros, y contribuir a la prevención y control tripartitos de la violencia contra los trabajadores y los sindicatos.
658. En lo que al estamento militar atañe, desde la adopción de las directrices sobre la conducta del DOLE, DILG, DND, DOJ, AFP y PNP en mayo de 2012, las AFP han adoptado un

enfoque bidimensional para incorporar las directrices entre sus filas. El primer enfoque es en la educación y formación de los soldados cuando emprenden sus respectivas carreras en el ejército, a través de la incorporación de las directrices. El segundo es en la organización de campañas de promoción y difusión de la información dirigidas a las unidades constituidas en entornos operativos y tácticos. Hasta la fecha, todas las unidades han respaldado y han adoptado el enfoque bidimensional con celo y determinación a la hora de defender los derechos de los trabajadores con arreglo a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98. Las acciones las ha dirigido el jefe de personal de las AFP, con la Oficina del Jefe Adjunto de Personal para la Educación y la Formación, J8, la Oficina de Derechos Humanos de las AFP, el Ejército de Filipinas, las Fuerzas Aéreas de Filipinas y la Oficina de Derechos Humanos de la Marina de Filipinas al frente. Los principales ejes de acción de las AFP para 2013 figuran en la orden especial núm. 01-2013, de fecha 18 de febrero de 2013 para el Plan de paz y seguridad internas «BAYANIHAN», como parte de los imperativos durante las operaciones/actividades militares de combate y ajenas al combate. Además, entre las actividades de las AFP también se incluye la promoción de la cultura de los derechos humanos, el derecho humanitario internacional y el Estado de derecho.

- 659.** En el terreno, los soldados que tienen acceso a estas actividades transmiten su compromiso con las directrices y observan su cumplimiento. De hecho, como colectivo apoyan firmemente la directiva según la cual las AFP deben mantenerse al margen de todo conflicto y/o cuestión laboral, salvo indicación expresa y por escrito del DOLE, o que se dé una situación de violencia real, en cuyo caso intervendrían para proteger a personas y comunidades en riesgo de perder la vida o sufrir lesiones, así como para prevenir una escalada de la violencia. También han sido informados sobre las disposiciones relativas a la participación o presencia indebida en actividades de etiquetado/marcado durante elecciones de certificación, así como sobre las relacionadas con el no establecimiento de destacamentos o patrullas en las inmediaciones de las instalaciones donde estén desarrollándose actividades o incidencias relacionadas con un conflicto laboral. Por lo general, tanto los soldados, como los oficiales y demás personal alistado de las AFP aceptan con agrado las directrices de las AFP y se muestran muy receptivos al respecto. Las AFP están intensificando sus esfuerzos destinados a la educación y la formación, así como a la organización de campañas de promoción y divulgación de información, a través de la coordinación y la celebración de consultas con el DOLE y la OIT. A partir de mayo de 2013 y hasta finales del año en curso se organizarán una serie de cursos de formación y proyectos de promoción, que se llevarán a cabo en el marco de los distintos niveles de los mandos unificados con la asistencia de oficiales de derechos humanos y/o oficiales de operaciones o de operaciones civiles-militares. La inclusión de las actividades mencionadas en la orden especial núm. 01-2013 es una muestra del compromiso adquirido por las AFP en la promoción de las directrices.
- 660.** Desde su publicación, las directrices se han revelado de gran utilidad para determinar la conducta que deben observar los ejecutores y las partes interesadas durante los conflictos laborales. En aquellos casos en que se han invocado las directrices, han servido para evitar actos de violencia o incidentes lamentables en los lugares donde los trabajadores estaban llevando a cabo sus actividades o en sus inmediaciones. Hasta la fecha, en lo que a la PNP respecta, la aplicación de las directrices conjuntas DOLE-PNP-PEZA ha resultado muy efectiva, ya que se ha conseguido no registrar ningún acto de violencia relacionado con conflictos laborales, en las zonas económicas o fuera de ellas, y una coordinación eficaz entre todas las partes interesadas.
- 661.** En el marco del programa de cooperación técnica para la promoción del reconocimiento y la aplicación efectivos de los derechos fundamentales de la libertad sindical y negociación colectiva en Filipinas y del fortalecimiento de la capacidad operativa de la PNP y de las AFP a fin de promover un entorno propicio para el goce de las libertades civiles y los derechos sindicales que garantiza la Constitución, se están implantando programas de

fortalecimiento de las capacidades y de promoción. De conformidad con el compromiso adquirido por el Gobierno para acabar con las injerencias policiales y militares en las campañas sindicales y los conflictos laborales, el DOLE, la PNP, la PEZA, las AFP y las LGU han convenido organizar seminarios conjuntos sobre la aplicación efectiva de las dos series de directrices. También se organizarán actividades en la misma línea para los cuerpos de policía, el ejército y los interlocutores sectoriales entre marzo y diciembre de 2013, en las que se utilizarán los módulos de formación de la OIT y se impartirán conferencias y celebrarán debates.

- 662.** Además, en coordinación con la OIT, entre el 21 y el 25 de enero de 2013, se celebró un curso de formación para formadores sobre normas internacionales del trabajo, libertad sindical y negociación colectiva para entender e interpretar las normas internacionales del trabajo, en particular respecto del derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva, las acciones concertadas y otras actividades sindicales, entre los ejecutores del DOLE. Asistieron 21 participantes del DOLE y la PEZA, que recibieron formación como formadores en estas esferas. Entre marzo y diciembre de 2013 se celebraron otras actividades, para las que se utilizaron también los módulos de formación de la OIT, como: i) cuatro cursos de formación de dos días para ejecutores del DOLE y la PEZA; ii) talleres de fortalecimiento de las capacidades dirigidos a funcionarios del DOLE sobre prevención y solución de conflictos; iii) una segunda serie de talleres-seminarios para promover un mejor uso de las normas internacionales del trabajo en el plano nacional por parte de abogados, árbitros, conciliadores y mediadores; iv) seminarios de orientación para todo el sector sobre normas internacionales del trabajo, libertad sindical y negociación colectiva dirigidos a los funcionarios del DOLE encargados de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, y v) seminarios de orientación y sensibilización sobre los mismos temas para estudiantes de derecho de universidades seleccionadas. Posteriormente, los módulos de la OIT se incluirán en el programa de formación de la PNP y las AFP sobre derechos humanos y serán un requisito necesario para la solicitud o renovación de licencias para el personal de seguridad privada y los guardas de seguridad.

C. Conclusiones del Comité

- 663.** *El Comité toma nota de que el presente caso se refiere a alegatos de denegación del derecho de sindicación, de huelga y de negociación colectiva en las zonas francas industriales (ZFI), zonas económicas especiales, enclaves industriales y áreas conexas de Filipinas, como consecuencia de la aplicación de una política no oficial tendiente a impedir la creación de sindicatos y el ejercicio del derecho de huelga por parte de la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Filipinas (PEZA), en connivencia con los organismos del gobierno local y del Gobierno nacional. Entre los elementos que conforman esta política antisindical cabe citar los siguientes: el despido ilegal de sindicalistas, la aplicación de procedimientos restrictivos en materia de registro de sindicatos, el cierre de empresas con el fin de impedir la creación de sindicatos y obstaculizar la realización de negociaciones colectivas, actos de injerencia por parte de autoridades de gobierno local en asuntos sindicales, y la violación de las libertades civiles, incluidos actos de agresión, amenazas, intimidación, acoso, elaboración de listas negras, criminalización, militarización, secuestro y asesinato de sindicalistas en más de 15 empresas diferentes.*
- 664.** *El Comité toma nota de que algunas de las cuestiones mencionadas en la respuesta del Gobierno están abordándose en el marco del caso núm. 2528 y fueron examinadas previamente por el Comité en su 364.º informe, párrafos 913 a 970. Estas cuestiones, que no se han planteado en el presente caso, se refieren a: i) los asesinatos de Jesús Butch Servida (presidente del sindicato Samahan ng Manggagawa sa EDS Mfg., Inc.-Independent (SM-EMI-Ind)) y Gerardo Cristobal (antiguo presidente y organizador del SM-EMI-Ind) el 11 de diciembre de 2006 y el 10 de marzo de 2008, respectivamente, y*

ii) el secuestro de Normelita Galon y Aurora Afable, presidenta y delegada sindical de Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc.-Independent, el 5 de agosto de 2007.

665. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los trabajadores a la auto organización, por el que se modifican los artículos 234, 235, 236, 237 y 270 del Código del Trabajo, ha sido aprobado por la Cámara de Representantes, pero que la versión del Senado está pendiente de una segunda lectura. El Comité observa asimismo que el 15.º Congreso se encuentra en receso, y que el 16.º Congreso se reúne en julio de 2013. El Comité espera firmemente que este proyecto de ley, que elimina el requisito de contar como mínimo con un 20 por ciento de afiliados para poder registrar a las organizaciones sindicales independientes, reduce el número de afiliados de los sindicatos locales requerido para registrar una federación y elimina la autorización gubernamental requerida para recibir fondos del extranjero, será adoptado en un futuro próximo. Insta al Gobierno a que le mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto.
666. En lo referente a los alegatos concretos de injerencia de las unidades de la administración local (LGU) en los asuntos internos del sindicato en las empresas Nagkakaisang Manggagawa sa Hoffen Industries-OLALIA factory (Hoffen), Samahan ng Manggagawa sa Mariwasa Siam Ceramics, Inc. (Siam Ceramics), Samahan ng Manggagawa sa EDS Mfg, Inc. (EDS Inc.) y Golden Will Fashion Phils., el Comité toma nota de que el Gobierno informa, respecto de la última empresa, de que: i) el NTIPC MB resolvió remitir el caso a los organismos competentes para seguir investigando la presunta injerencia de funcionarios del gobierno local (incluida la Oficina del gobierno provincial al amparo del Grupo de asesoramiento para la paz laboral de Cavite) que, supuestamente, intentaron impedir la organización sindical, favoreciendo así a la dirección, así como para validar el informe de la PEZA; ii) según la PEZA, cuando el sindicato Golden Will Fashion Workers Organization-Independent se registró en la empresa, la dirección invitó al alcalde a dar una conferencia sobre el comité mixto de trabajadores y empleadores, y iii) la empresa está cerrada y su registro en la PEZA se canceló en 2009. El Comité toma nota de esta información y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de la investigación complementaria llevada a cabo sobre la presunta injerencia de funcionarios del gobierno local. Respecto de las otras tres empresas mencionadas, el Comité pide una vez más al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio que la Comisión de Derechos Humanos (CHR) debía llevar a cabo respecto de los alegatos de injerencia del Gobierno en los asuntos sindicales, y confía en que el Gobierno pueda, en breve plazo, informar sobre los avances logrados en la solución de estos casos. Recordando que el respeto de los principios de libertad sindical exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 859], el Comité también pide al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas o previstas para garantizar el pleno respecto de este principio en el futuro.
667. En lo referente a los alegatos de la organización querellante según los cuales en varias ocasiones, tras el reconocimiento de un sindicato, empresas instaladas en las zonas francas industriales cerraron, o bien toda la empresa o bien los departamentos estratégicos en los que trabajaba la mayoría de los sindicalistas (en particular las empresas Sensuous Lingerie, Golden Will Fashion Phils. y Goldilocks), el Comité observa que, en lo que atañe a Goldilocks, el Gobierno señala que: i) la queja interpuesta por el sindicato por prácticas laborales desleales, despido ilegal y perjuicios morales y ejemplares se resolvió a través del árbitro laboral a favor del sindicato el 27 de enero de 2011; ii) el 18 de julio de 2011, el NLRC revocó esta decisión y desestimó la demanda; iii) el sindicato sometió el caso al Tribunal de Apelaciones; iv) el 19 de junio de 2012, la petición de revisión fue denegada y desestimada por carecer de fundamento, ya que el

Tribunal consideraba que la decisión de cerrar una empresa era una prerrogativa de la dirección que competía exclusivamente al empleador, previo cumplimiento de lo dispuesto en la sección 283 del Código del Trabajo, que reconoce el cese de la actividad de una empresa como causa válida de despido y que, en este caso concreto, los servicios de los demandantes se dieron por concluidos legalmente debido a la no renovación de los contratos de franquicia privados de los demandantes, tras su finalización el 17 de noviembre de 2008, por causa del continuado incumplimiento de las normas de la empresa al haber emprendido la renovación del establecimiento, y v) se presentó una moción de reconsideración, que fue denegada el 25 de septiembre de 2012. El Comité toma debida nota de esta información.

668. El Comité también toma nota de que, en relación con Golden Will Fashion Phils., el Gobierno se limita a señalar que el NTIPC-MB decidió remitir el caso a los organismos competentes para que siguieran investigando la presunta injerencia de funcionarios del gobierno local, que la empresa está cerrada, y que su registro en la PEZA se canceló en 2009. Al considerar que, si bien la necesidad objetiva de cerrar o reestructurar una empresa no es contraria a los principios de la libertad sindical, proceder al cierre o a la reestructuración y al despido de trabajadores específicamente en respuesta al ejercicio de los derechos sindicales equivale a la denegación de tales derechos y debería evitarse; el Comité pide una vez más al Gobierno que le proporcione información sobre las investigaciones de oficio que debía llevar a cabo la Comisión de Derechos Humanos respecto de los alegatos pertinentes relacionados con la empresa mencionada, así como con Sensuous Lingerie; y espera que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar que los organismos competentes den una rápida solución a estos casos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
669. En relación con los alegatos de discriminación antisindical de despido ilegal de sindicalistas de varias empresas, el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con la NMCW, a saber, que, tras su cierre en febrero de 2007, ha interpuesto un caso de insolvencia, que el NTIPC-MB ha decidido remitir el caso a la PEZA para supervisar el caso de insolvencia, así como la distribución de los bienes de la empresa (subastados por alrededor de 1,6 millones de PHP), y que el tribunal ha preparado un informe sobre el reparto de dicho importe entre los trabajadores demandantes en el caso, que deberá transmitirse al NTIPC-MB. Al tiempo que toma debida nota de esta información, el Comité recuerda al Gobierno que es responsable de evitar todo acto de discriminación antisindical y que debe velar por que todas las quejas por prácticas discriminatorias se examinen con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo, no sólo debería ser imparcial, sino también parecerlo a las partes interesadas. Los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical, y en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 817 y 826].
670. En vista de los principios antes mencionados, el Comité pide de nuevo al Gobierno que lleve a cabo investigaciones independientes acerca de los despidos en Daiho Philippines Inc., Hanjin Garments, Asia Brewery, Anita's Home Bakeshop y NMCW, y que, en caso de comprobar que constituyen actos antisindicales, tome medidas para garantizar la reintegración sin demora de los trabajadores afectados. Si la reintegración no fuese posible por razones objetivas e imperiosas (como en el caso de NMCW, debido al cierre de la empresa), el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Además, el Comité insta al Gobierno a que le mantenga

informado de toda sentencia pronunciada al respecto en el caso de Anita's Home Bakeshop, y en particular de las decisiones de la División Regional de Arbitraje (RAB) VII de la NLRC o la división cuarta de dicha Comisión en la ciudad de Cebú. El Comité pide también al Gobierno que le mantenga informado del curso de las investigaciones de oficio que debía realizar la Comisión de Derechos Humanos de los alegatos antes mencionados. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno haga todo lo posible para que los organismos competentes encuentren una solución rápida y equitativa a todos los casos mencionados.

671. Además, habida cuenta de la falta del Gobierno de facilitar informaciones pertinentes, el Comité le pide, una vez más, en relación con Enkei Philippines, que tome las medidas necesarias para que, en la espera del resultado de cualquier procedimiento de apelación interpuesto por la empresa, los miembros del sindicato que fueron despedidos sean reintegrados de inmediato en sus puestos de trabajo con las mismas condiciones que existían antes de su despido, con una indemnización por las prestaciones y los salarios perdidos, de conformidad con la orden de reintegro emitida por la NLRC en 2007. Si la reintegración no fuese posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Asimismo, en el caso de Sun Ever Lights, el Comité pide de nuevo al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad en relación con la petición de mandato de ejecución de la orden de reintegro pendiente emitida por la NLRC en 2008.
672. En relación con el alegato de denegación del derecho de huelga, el Comité también toma nota de las indicaciones del Gobierno, según las cuales: i) la medida legislativa prevista para abordar la presunta arbitrariedad en el ejercicio de la competencia jurisdiccional de la Secretaría del Trabajo y Empleo ha pasado a la segunda lectura por el Senado, mientras que la versión de la Cámara de Representantes se encuentra en la fase de deliberación por parte de la Comisión; ii) no es muy probable que este proyecto de ley sea aprobado en el 15.º Congreso, que éste se encuentra en receso hasta junio de 2013; iii) en la orden departamental núm. 40-G-03 del DOLE, la medida cautelar por la que se establecen normas de aplicación para el ejercicio de la competencia jurisdiccional de la Secretaría de Trabajo y Empleo con objeto de su presunta arbitrariedad se ha completado con la aplicación del Programa SEnA, puesto en práctica a través de la orden departamental del DOLE núm. 107-10, que, como primer enfoque, establece un servicio de conciliación-mediación obligatorio de 30 días para todos los conflictos de trabajo y empleo, individuales o colectivos; iv) la utilización de una conciliación-mediación intensiva ha resultado efectiva, al haber reducido el recurso a un modo de resolución de conflictos obligatorio, incluido el recurso a la competencia jurisdiccional; v) la medida legislativa destinada a institucionalizar la utilización de la conciliación-mediación en el marco del SEnA como recurso previo en todos los conflictos laborales, mediante la modificación del artículo 228 del Código del Trabajo y el proyecto de ley sobre tripartismo, se ha hecho efectiva con la promulgación de las leyes de la República núms. 10396 y 10395 de fecha 14 de marzo de 2013; vi) estas dos medidas legislativas proporcionan marcos expeditivos y que no se prestan a la confrontación, pudiendo, según el Gobierno, eludir incluso el recurso a la competencia jurisdiccional, ya que evitan que los conflictos laborales lleguen a los tribunales; vii) el éxito de estas leyes se debe en gran medida a que las órdenes departamentales o instrucciones administrativas se emitieron antes de su presentación en el Congreso; viii) el mismo enfoque se utilizará para asegurar el consenso necesario para el ejercicio de la competencia jurisdiccional o proyecto de servicios esenciales propuesto, que volverá a presentarse en el 16.º Congreso en julio de 2013, y ix) el 10 y el 11 de abril de 2012 empezó el debate tripartito en el Comité Tripartito Ejecutivo (TEC) del NTIPC destinado a obtener unas instrucciones administrativas que incluyan una lista de industrias indispensables para los intereses nacionales utilizando el criterio de los servicios esenciales de la OIT, y a establecer las

condiciones para el ejercicio de la competencia jurisdiccional de la Secretaría de Trabajo y Empleo.

673. El Comité espera firmemente que la reforma legislativa en curso y las medidas adoptadas en el marco del NTIPC con miras a la elaboración de unas instrucciones administrativas se lleven a cabo con rapidez y con éxito, e insta al Gobierno a que le mantenga informado al respecto. El Comité recuerda que los trabajadores en las zonas de preparación de las exportaciones — pese a los argumentos de carácter económico frecuentemente expuestos — deben gozar al igual que otros trabajadores y sin distinción alguna, de los derechos sindicales previstos por los convenios sobre la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 264], y expresa la esperanza de que el Gobierno tome, sin demora, las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de las ZFI, incluido el derecho de huelga.
674. En relación con los alegatos relativos a la elaboración de listas negras y de vilipendio de los afiliados sindicales en las empresas *Daiho Philippines* y *Anita's Home Bakeshop*, el Comité ya había tomado nota de la indicación del Gobierno de que estos casos habían sido remitidos a los organismos competentes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, CHR, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su inmediata resolución. Al no disponer de más información del Gobierno sobre el particular, el Comité reitera que las restricciones impuestas a la libertad de movimiento de personas dentro de cierta zona, y la prohibición de penetrar en la zona donde funciona su sindicato y en la cual normalmente desempeñan sus funciones sindicales, son contrarias al ejercicio normal de la libertad sindical y al ejercicio del derecho de desempeñar libremente actividades y funciones sindicales, y que la práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 129 y 803]. El Comité pide una vez más al Gobierno que le mantenga informado acerca de los resultados de toda investigación realizada por la Comisión de Derechos Humanos en relación con estos alegatos y que tome todas las medidas necesarias para garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos.
675. En relación con los alegatos de arresto, detención e imputación infundada de delitos penales a dirigentes sindicales, el Comité acoge con agrado la información según la cual, para garantizar que los conflictos laborales no se convierten en casos penales, el DOLE está coordinando, junto al DOJ, una emisión que refuerce las disposiciones de las circulares núm. 15, serie de 1982, y núm. 9, serie de 1986, por la que se exige a los fiscales/abogados defensores y otros letrados del Gobierno que obtengan el visto bueno del DOLE y/o de la oficina del Presidente antes de tomar conocimiento de las quejas para su examen preliminar y presentación ante los tribunales de la información correspondiente relativa a casos planteados a raíz de un conflicto laboral o relacionados con el mismo (inclusive alegatos de violencia, intimidación, etc.).
676. En relación con los alegatos de imputación infundada de delitos penales a afiliados y dirigentes sindicales en los comienzos de la creación de los sindicatos o durante las negociaciones colectivas, los piquetes de protesta, y las huelgas en las empresas *Sensuous Lingerie* y *Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc.*, *Golden Will Fashion*, *Asia Brewery* y *Hanjin Garments*, el Comité toma nota de la información remitida por el Gobierno relativa al caso de la última empresa, según la cual, el caso de supuesta imputación de delitos penales a Christopher Capistrano, y otros, estaba amparado por la resolución núm. 3, serie de 2012, y de que, según la información facilitada por el DOJ, el caso de agresión directa interpuesto contra Capistrano, y otros, se desestimó el 10 de marzo de 2011. El Comité toma debida nota de esta información.

677. En relación con Asia Brewery, el Comité toma nota de las siguientes indicaciones del Gobierno: i) el caso penal núm. 10061 (El Pueblo de Filipinas contra Bonifacio Fenol, y otros), relacionado con la acusación penal interpuesta por arrojar piedras a un grupo de policías que intentaban apaciguarlos durante la huelga llevada a cabo frente a la empresa el 4 de febrero de 2009, se desestimó el 11 de agosto de 2011, y ii) el NTIPC-MB sigue ocupándose del seguimiento del caso penal núm. 9338 (El Pueblo de Filipinas contra Rodrigo Perez, y otros), relacionado con la acusación penal interpuesta por causar daños intencionales a la propiedad cuando rompieron dos ventanas de plástico y perforaron todos los neumáticos de un autobús en la empresa el 4 de octubre de 2004, que está siendo examinado por el Tribunal Municipal de Cabuyao, Laguna, donde el nuevo juez que se ha hecho cargo del caso necesita examinar el expediente del caso y que se celebre una audiencia con fines aclaratorios. El Comité recuerda que en los casos relativos al arresto, detención o condena de un dirigente sindical, el Comité, estimando que el interesado debería beneficiar de una presunción de inocencia, consideró que correspondía al gobierno demostrar que las medidas adoptadas por él no tenían su origen en las actividades sindicales de aquél a quien se aplicaban [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 94]. El Comité subraya que los hechos relacionados con las acusaciones interpuestas contra Rodrigo Perez, y otros, se remontan a hace nueve años, e insta al Gobierno a que le mantenga informado de la investigación de oficio que la Comisión de Derechos Humanos debía llevar a cabo, así como a tomar todas las medidas necesarias para poder, sin más demora, informar sobre los avances logrados en la investigación del caso. El Comité pide de nuevo al Gobierno que se asegure de que toda la información pertinente sea recopilada de manera independiente, y en el caso de que el tribunal resuelva que las personas empleadas en las empresas mencionadas fueron detenidas a raíz de sus actividades sindicales, adopte las medidas necesarias para que se retiren todos los cargos de inmediato. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución del caso, inclusive de cualquier sentencia que se dicte al respecto.
678. En lo referente a los graves alegatos relativos a la participación del ejército y de la policía (unidades de la PNP, Fuerzas Regionales de Acción Especial-PNP, y/o el Grupo de Acciones Especiales de Enfrentamiento (SWAG) de las AFP o guardias de seguridad enviados por la PEZA y el gobierno municipal) para intimidar y/o dispersar a los trabajadores durante las protestas, las huelgas o los piquetes, en Sun Ever Lights, Sensuous Lingerie, Asia Brewery y Hanjin Garments, que, en el caso de esta última provocó la muerte de uno de los manifestantes, el Comité ya había tomando nota de las indicaciones del Gobierno de que los casos habían sido remitidos a los organismos competentes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, CHR, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su inmediata resolución, y señala que, desde entonces, el Gobierno no ha facilitado información alguna al respecto.
679. El Comité recuerda que, cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración del orden público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 647]. Por consiguiente, el Comité pide de nuevo al Gobierno que tome todas las medidas necesarias a fin de llevar a cabo una investigación independiente respecto de los referidos incidentes alegados por la organización querellante, a los efectos de identificar y sancionar sin más demora a los responsables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio que debía realizar la Comisión de Derechos Humanos y que se esfuerce por garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos. Recordando asimismo que, en los casos en que la policía ha intervenido para dispersar reuniones públicas o manifestaciones, y se han producido

pérdidas de vidas o heridos graves, el Comité ha dado gran importancia a que se proceda inmediatamente a una investigación imparcial detallada de los hechos, y se inicie un procedimiento legal regular para establecer los motivos de la acción emprendida por la policía y deslindar las responsabilidades [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 49], el Comité pide nuevamente al Gobierno que, sin demora, inicie una investigación judicial independiente e interponga las acciones judiciales correspondientes ante los tribunales competentes en lo que respecta al alegato del asesinato de un manifestante en Hanjin Garments, con el fin de esclarecer plenamente los hechos y circunstancias del caso, y determinar responsabilidades, sancionar a los culpables e impedir que se vuelvan a producir hechos similares. El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno hará todo lo posible para garantizar la rápida investigación y examen judicial de este caso y pide que se le mantenga informado al respecto.

- 680.** En relación con los alegatos relativos a la prolongada presencia del ejército en el interior de los lugares de trabajo de las empresas Sun Ever Lights y Siam Ceramics, el Comité ya había tomado nota de la indicación del Gobierno, según la cual estos casos habían sido remitidos a los organismos correspondientes (Tribunal de Apelaciones, NLRC, CHR, PEZA, DOLE, DILG, Corte Suprema y DOJ) a los efectos de la adopción de medidas apropiadas para su inmediata resolución. Al no disponer de más información, el Comité le pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
- 681.** Con miras a que se impartan a las autoridades policiales instrucciones adecuadas a fin de eliminar el peligro que supone el uso de una violencia excesiva al controlar las manifestaciones, el Comité toma nota con interés de las indicaciones del Gobierno de que: i) a fin de divulgar las directrices conjuntas DOLE-PNP-PEZA de 2011 sobre la conducta del personal de la PNP, de la policía y los guardas de seguridad de las zonas económicas, de las fuerzas de guardia de las empresas y personal similar durante los conflictos laborales, a finales de 2011 se celebraron cuatro seminarios de orientación para todo el sector, dirigidos a los miembros de los consejos regionales tripartitos para la paz laboral y de los consejos de coordinación regionales, con objeto de promover una comprensión común de las directrices, entender el funcionamiento y la jurisdicción del DOLE, la PNP y la PEZA, y promover una estrecha colaboración entre ellos; ii) respecto de las directrices de 2012 relativas a la conducta del DOLE, DILG, DND, DOJ, AFP y PNP, en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus actividades, está previsto celebrar cuatro talleres de promoción de un día de duración entre septiembre y diciembre de 2013 dirigidos a los interlocutores sectoriales/tripartitos (DOLE, RTIPC, RTIPC-MB, DILG, especialmente las LGU, DND, DOJ, AFP y PNP), para orientar sobre la importancia que revisten las directrices, y promover su cumplimiento, dar a conocer mejor los cometidos y funciones, y mejorar la coordinación para el tratamiento de los conflictos laborales; iii) desde la adopción de estas últimas, las AFP han adoptado un programa bidimensional para integrar las directrices entre sus filas, a saber, a través de la educación y la formación de los soldados cuando emprenden sus respectivas carreras en el ejército, así como de campañas de promoción y difusión de la información para las unidades constituidas en entornos operativos y tácticos. Hasta la fecha, todas las unidades las han adoptado con celo y determinación; iv) respecto de los principales ejes de acción de las AFP para 2013, esta cuestión está establecida en la orden especial núm. 01-2013, de fecha 18 de febrero de 2013 para el Plan de paz y seguridad internas «BAYANIHAN», como parte de los imperativos durante las operaciones/actividades militares de combate y ajenas al combate; v) los soldados se muestran muy receptivos en relación con las directrices, y están al corriente de que las ADP deben mantenerse al margen de todo conflicto y/o cuestión laboral, salvo indicación expresa y por escrito del DOLE, o que se dé una situación de violencia real, en cuyo caso intervendrían para proteger a personas y comunidades en riesgo de perder la vida o sufrir lesiones, así como para prevenir la escalada de la violencia. También han sido informados de las disposiciones relativas a la participación o presencia indebida en actividades de etiquetado/marcado durante

elecciones de certificación, y de las relacionadas con el no establecimiento de destacamentos o patrullas en las inmediaciones de las instalaciones donde estén desarrollándose actividades o incidencias relacionadas con un conflicto laboral; vi) a partir de mayo y hasta finales de 2013 están previstos una serie de cursos de formación y proyectos de promoción, y de que vii) desde su publicación, las dos series de directrices han resultado muy eficaces para prevenir actos de violencia contra trabajadores y sindicatos durante conflictos laborales.

682. *El Comité pide al Gobierno que le siga manteniendo informado sobre las actividades de creación de capacidad emprendidas en 2013 con miras a impartir a las autoridades policiales instrucciones adecuadas a fin de eliminar el peligro que supone el uso de una violencia excesiva al controlar las manifestaciones, así como sus efectos. Solicita además al Gobierno que suministre copias de las directivas de la PNP sobre la responsabilidad del oficial superior directo en caso de que sus subordinados participen en delitos penales, ya mencionadas en el anterior examen del caso.*

683. *En relación con su recomendación anterior en la que pidió al Gobierno que indicase las medidas específicas previstas para garantizar el ejercicio pleno y efectivo de los derechos sindicales en las ZFI, el Comité acoge con agrado la seguridad del Gobierno al afirmar que las cuestiones comunes planteadas en el presente caso, como el despido ilegal, la injerencia de los gobiernos locales en los asuntos sindicales, la criminalización y los actos de agresión contra los piquetes ocurrieron durante la pasada administración y que, en la actualidad, no se dan casos de violencia en las zonas económicas. El Comité toma nota con interés de las indicaciones del Gobierno según las cuales estos cambios positivos pueden atribuirse a la aplicación efectiva de las directrices, a las actividades relacionadas con el fortalecimiento de las capacidades emprendidas en relación con la libertad sindical, la negociación colectiva y las normas internacionales del trabajo en general, que se han programado a lo largo de todo 2013 y han resultado efectivas para formar a todas las partes interesadas (incluida la policía y los funcionarios de las unidades de la administración local) por lo que se refiere a sus respectivas responsabilidades y limitaciones en relación con los conflictos laborales y el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité pide al Gobierno que le siga informando sobre las actividades de fortalecimiento de las competencias previstas, así como sobre su efecto en la presunta aplicación de una política no oficial tendiente a impedir la creación de sindicatos y el ejercicio del derecho de huelga en las ZFI del país. También pide al Gobierno que le facilite estadísticas de las quejas de discriminación antisindical en las ZFI.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité confía en que el proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los trabajadores a la auto organización por el que se modifican los artículos 234, 235, 236, 237 y 270 del Código del Trabajo, que elimina el requisito de contar como mínimo con un 20 por ciento de afiliados para poder registrar a las organizaciones sindicales independientes, reduce el número de afiliados de los sindicatos locales requerido para registrar una federación y elimina la autorización gubernamental requerida para recibir fondos del extranjero, será adoptado en un futuro próximo. Insta al Gobierno a que le mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto;*

- b) *en lo referente a los alegatos concretos de injerencia de las LGU en los asuntos internos del sindicato en las empresas Nagkakaisang Manggagawa sa Hoffen Industries-OLALIA factory (Hoffen), Samahan ng Manggagawa sa Mariwasa Siam Ceramics, Inc. (Siam Ceramics), Samahan ng Manggagawa sa EDS Mfg, Inc. (EDS Inc.) y Golden Will Fashion Phils., el Comité toma debida nota de la información facilitada por el Gobierno sobre la última de estas empresas y le pide que le mantenga informado sobre los resultados de la investigación complementaria llevada a cabo sobre la presunta injerencia de funcionarios del gobierno local. Respecto de las otras tres empresas mencionadas, el Comité pide una vez más al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio que la Comisión de Derechos Humanos debía llevar a cabo respecto de los alegatos de injerencia del Gobierno en los asuntos sindicales, y confía en que el Gobierno pueda, en breve plazo, informar sobre los avances logrados en la solución de estos casos. El Comité pide también al Gobierno que le mantenga informado de las medidas adoptadas o previstas para garantizar el pleno respeto en el futuro del principio que exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos;*
- c) *en relación con los alegatos de la organización querellante según los cuales, en varias ocasiones, tras el reconocimiento de un sindicato, las empresas instaladas en las ZFI cerraron, o bien toda la empresa o bien los departamentos estratégicos en los que trabajaba la mayoría de los sindicalistas (en particular las empresas Goldilocks, Sensuous Lingerie y Golden Will Fashion Phils.), el Comité pide de nuevo al Gobierno que le proporcione información sobre las investigaciones de oficio que debía llevar a cabo la Comisión de Derechos Humanos respecto de los alegatos pertinentes relacionados con dichas empresas, y espera que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar que los organismos competentes den una rápida solución a estos casos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto;*
- d) *en relación con los alegatos de discriminación antisindical y, en particular, de despido ilegal de sindicalistas en varias empresas, el Comité pide de nuevo al Gobierno que lleve a cabo investigaciones independientes acerca de los despidos efectuados en Daho Philippines Inc., Hanjin Garments, Asia Brewery, Anita's Home Bakeshop y NMCW y que, en caso de comprobar que constituyen actos antisindicales, tome medidas para garantizar la reintegración sin demora de los trabajadores afectados. Si la reintegración no fuese posible por razones objetivas e imperiosas (como en el caso de la última empresa), el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Además, el Comité insta al Gobierno a que le mantenga informado de toda sentencia pronunciada al respecto en el caso de Anita's Home Bakeshop, y en particular de las decisiones de la División Regional de Arbitraje (RAB) VII de la NLRC, o la división cuarta de dicha Comisión en la ciudad de Cebú. El Comité pide también al Gobierno que le mantenga informado de las investigaciones de oficio que debía realizar la Comisión de Derechos Humanos respecto de los alegatos antes mencionados. El Comité expresa la*

esperanza de que el Gobierno haga todo lo posible para que los organismos competentes encuentren una rápida solución a todos casos mencionados. Además, el Comité pide al Gobierno, una vez más, en relación con Enkei Philippines, que tome las medidas necesarias para que, en la espera del resultado de cualquier procedimiento de apelación incoado por la empresa, los miembros del sindicato que fueron despedidos sean reintegrados de inmediato en sus puestos de trabajo con las mismas condiciones que existían antes de su despido con una indemnización por las prestaciones y los salarios perdidos, de conformidad con la orden de reintegro emitida por la NLRC en 2007. Si la reintegración no fuese posible por razones objetivas e imperiosas, el Gobierno debería velar por que los trabajadores afectados reciban una indemnización adecuada, que represente una sanción suficientemente disuasiva contra despidos antisindicales. Asimismo, en el caso de Sun Ever Lights, el Comité pide de nuevo al Gobierno que le mantenga informado de cualquier novedad en relación con el pedido de mandato de ejecución de la orden de reintegro emitida por la NLRC en 2008;

- e) en relación con el alegato de denegación del derecho de huelga, el Comité espera firmemente que la reforma legislativa en curso y las medidas adoptadas en el marco del NTIPC con miras a la elaboración de unas instrucciones administrativas se lleven a cabo con rapidez y con éxito, e insta al Gobierno a que le mantenga informado al respecto. El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno tome todas las medidas necesarias sin demora para garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de las ZFI, incluido el derecho de huelga;*
- f) en relación con los alegatos de elaboración de listas negras y de vilipendio de los afiliados sindicales en las empresas Daiho Philippines y Anita's Home Bakeshop, el Comité pide nuevamente al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las investigaciones realizadas por la Comisión de Derechos Humanos y que haga todo lo necesario para garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos;*
- g) en relación con los alegatos de imputación infundada de delitos penales a afiliados y dirigentes sindicales en los comienzos de la creación de los sindicatos, durante las negociaciones colectivas, los piquetes de protesta, y las huelgas en las empresas Sensuous Lingerie y Kaisahan ng Manggagawa sa Phils. Jeon Inc., Golden Will Fashion y Asia Brewery, el Comité insta al Gobierno a que le mantenga informado de la investigación de oficio que la Comisión de Derechos Humanos debía llevar a cabo, así como a tomar todas las medidas necesarias para poder, sin más demora, informar sobre los avances logrados en la investigación del caso. El Comité pide de nuevo al Gobierno que se asegure de que toda la información pertinente sea recopilada de manera independiente, y en el caso de que el tribunal resuelva que las personas empleadas en las empresas mencionadas fueron detenidas a raíz de sus actividades sindicales, adopte las medidas necesarias para que se retiren de inmediato todos los cargos. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución del caso, inclusive de cualquier sentencia que se dicte al respecto;*

- h) en lo referente a los graves alegatos relativos a la participación del ejército y de la policía (unidades de la PNP, Fuerzas Regionales de Acción Especial-PNP, y/o el SWAG de las AFP o guardias de seguridad enviados por la PEZA y el gobierno municipal) para intimidar y/o dispersar a los trabajadores durante las protestas, las huelgas o los piquetes, en Sun Ever Lights, Sensuous Lingerie, Asia Brewery y Hanjin Garments, que, en el caso de esta última provocó la muerte de uno de los manifestantes, el Comité pide de nuevo al Gobierno que tome todas las medidas necesarias a fin de llevar a cabo una investigación independiente respecto de los referidos incidentes alegados por la organización querellante, a los efectos de identificar y sancionar sin más demora a los responsables. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las investigaciones de oficio que debía realizar la Comisión de Derechos Humanos y que haga todo lo necesario para garantizar la rápida investigación y resolución de estos casos. Asimismo, el Comité pide nuevamente al Gobierno que sin demora inicie una investigación judicial independiente e interponga las acciones judiciales correspondientes ante los tribunales competentes en lo que respecta al alegato del asesinato de un manifestante en Hanjin Garments, con el fin de esclarecer plenamente los hechos y circunstancias del caso, y determinar responsabilidades, sancionar a los culpables e impedir que se vuelvan a producir hechos similares. El Comité expresa la firme esperanza de que el Gobierno haga todo lo posible para garantizar la rápida investigación y examen judicial de este caso y pide que se le mantenga informado al respecto;*
- i) respecto de los alegatos relativos a la prolongada presencia del ejército en el interior de los lugares de trabajo en las empresas Sun Ever Lights y Siam Ceramics, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre las medidas adoptadas con miras a la rápida resolución de estos casos;*
- j) el Comité pide al Gobierno que le siga manteniendo informado sobre las actividades de fortalecimiento de las competencias emprendidas en 2013 con miras a impartir a las autoridades policiales instrucciones adecuadas a fin de eliminar el peligro que supone el uso de una violencia excesiva al controlar las manifestaciones, así como sus efectos. Solicita además al Gobierno que suministre copias de las directivas de la PNP sobre la responsabilidad del oficial superior directo en caso de que sus subordinados participen en delitos penales, ya mencionados en el anterior examen del caso;*
- k) el Comité pide al Gobierno que le siga informando sobre las actividades de fortalecimiento de las competencias previstas para la aplicación efectiva de las directrices o en relación con la libertad sindical, la negociación colectiva y las normas internacionales del trabajo en general, así como sobre su efecto en la presunta aplicación de una política no oficial tendiente a impedir la creación de sindicatos y el ejercicio de la huelga en las ZFI del país. También pide al Gobierno que le facilite estadísticas de las quejas de discriminación antisindical en las ZFI, y*
- l) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente del presente caso.*

CASO NÚM. 2712

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

**Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo
presentada por
la Central Congolese del Trabajo (CCT)**

***Alegatos: la organización querellante alega
el secuestro y la detención arbitraria de tres
sindicalistas, entre ellos el presidente de la
Central Congolese del Trabajo (CCT), por
los servicios especiales***

685. El Comité examinó el presente caso por última vez en su reunión de junio de 2012, ocasión en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 364.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 315.ª reunión (2012), párrafos 1009-1018].
686. En su reunión de junio de 2013 [véase 368.º informe, párrafo 5], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que indicaba que, de conformidad con la norma de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración (1971), el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna. Sin embargo, durante su visita al país, una misión de asistencia técnica de la Oficina recabó informaciones sobre este caso en las entrevistas con representantes del Gobierno.
687. 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

688. En su examen anterior del caso, en junio de 2012, 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 364.º informe, párrafo 1018]:
- a) de manera general, el Comité no puede sino deplorar que el Gobierno aún no haya facilitado ninguna información relativa a las cinco quejas consecutivas presentadas desde 2009, que ya se han examinado en ausencia de respuesta por su parte y que se refieren a violaciones graves de la libertad sindical. El Comité lamenta profundamente tomar nota una vez más de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al Presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y espera que el Gobierno se muestre más cooperativo en el futuro. En lo que respecta al presente caso, el Comité deplora profundamente que a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, en abril de 2009, el Gobierno aún no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a que en reiteradas ocasiones se lo instó, incluso mediante tres llamamientos urgentes, a que presentara sus observaciones sobre los alegatos y en respuesta a las recomendaciones del Comité;

- b) el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente que permita explicar el arresto de dos sindicalistas de la CCT, Sres. Richard Kambale Ndayango e Israël Kanumbaya Yambasa, así como también del presidente de dicha organización sindical, Sr. Nginamau Malaba, respectivamente los días 11, 16 y 19 de enero de 2009, por agentes del ANR, y determinar los cargos imputados a estos últimos para justificar su detención y, en caso de que se demuestre que su detención se debe únicamente a motivos vinculados con el ejercicio legítimo de actividades sindicales, que proceda inmediatamente a su puesta en libertad, que les compense por toda pérdida de remuneración y que aplique sanciones suficientemente disuasorias a los responsables a fin de que tales actos antisindicales no puedan repetirse;
- c) el Comité urge asimismo al Gobierno a que envíe copia de las decisiones judiciales expedidas en relación con este caso, en particular, la decisión de 26 de febrero de 2009 del Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe y la decisión de la jurisdicción de apelación cuya audiencia estaba prevista para el 13 de marzo de 2009, y a que comunique el curso dado a la decisión judicial;
- d) el Comité urge al Gobierno a realizar sin demora una investigación del hecho denunciado según el cual los tres sindicalistas habrían permanecido un mes en detención antes de comparecer ante la justicia, y habrían sufrido tratos inhumanos y degradantes, así como a comunicar el resultado de dicha investigación;
- e) el Comité pide también al Gobierno o a la organización querellante que indiquen el curso dado a la queja presentada por la CCT ante el Fiscal General de la República el 28 de enero de 2009, y
- f) el Comité pide al Gobierno que acepte una misión de alto nivel para tratar el conjunto de las quejas contra el Gobierno de la República Democrática del Congo pendientes ante el Comité.

B. Conclusiones del Comité

- 689.** *El Comité toma nota con interés de que el Gobierno ha accedido a recibir una misión de asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo para recabar información relativa a los diferentes casos que el Comité examina desde hace años sin que se haya producido el menor progreso real en cuanto al seguimiento de sus recomendaciones. El Comité ha tomado nota del informe de la misión de asistencia técnica (en el anexo del presente documento) y acoge con satisfacción el nuevo espíritu de colaboración que demuestra el Gobierno. El Comité espera que se dé curso a las recomendaciones que formule al respecto con el mismo espíritu.*
- 690.** *En lo que concierne al presente caso, el Comité toma nota de las informaciones según las cuales los Sres. Richard Kambale Ndayango, Israël Kanumbaya Yambasa y Nginamau Malaba, todos ellos representantes de la CCT en la Secretaría de Economía, fueron arrestados en enero de 2009. Posteriormente, permanecieron detenidos durante un mes por presunta falsedad documental y uso de documentos falsos (presentación de una orden de misión falsificada). El 2 de marzo de 2009 el juez del Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe ordenó su puesta en libertad provisional debido a la ausencia de indicios de culpabilidad. Sin embargo, el Ministerio Público recurrió la decisión y éstos permanecieron en prisión. El Comité toma nota de que fueron liberados mediante resolución de 18 de marzo de 2009 del Tribunal Superior de Gombe, que confirmó la ausencia de indicios de culpabilidad (la organización querellante proporcionó a la misión copias de las decisiones judiciales).*
- 691.** *El Comité toma nota de que los sindicalistas presentaron una demanda en mayo de 2009 ante la Fiscalía General de la República por los malos tratos sufridos durante su detención y para exigir una indemnización. Sin embargo, el Comité observa que hasta la fecha no se ha dado curso a su demanda. El Comité espera firmemente que se tomarán medidas sin demora a efectos de examinar la queja presentada por los representantes de*

la CCI por detención abusiva y malos tratos y pide al Gobierno que le mantenga informado al respeto. El Comité espera firmemente también que toda decisión tendrá en cuenta los principios vinculados con la compensación mencionados en sus recomendaciones anteriores [véase párrafo 668, b)].

692. El Comité toma nota de la declaración realizada a la misión por el representante de la Secretaría General de Economía según la cual la administración no es responsable del arresto y la detención de los sindicalistas en cuestión. Era una mera espectadora de la situación y, cuando estos últimos fueron puestos en libertad, pudieron reincorporarse a sus puestos de trabajo y continuar ejerciendo sus actividades sindicales. El Comité observa que los sindicalistas confirmaron a la misión que desempeñaban sus actividades sindicales sin trabas.

693. El Comité lamenta profundamente el largo período de detención sufrido por los sindicalistas (cerca de dos meses) sobre la mera base de los «indicios racionales de culpabilidad por falsedad documental y uso de documentos falsos» aducidos por el Ministerio Público, si bien los tribunales que examinaron la causa hicieron constar en sus sentencias que este último no estaba en disposición de demostrar la existencia de dichos indicios racionales de culpabilidad. En consecuencia, incluso si ningún elemento en la presente causa permite respaldar el alegato según el cual el arresto y la detención de los Sres. Richard Kambale Ndayango, Israël Kanumbaya Yambasa y Nginamau Malaba están relacionados con sus actividades sindicales, el Comité observa, no obstante, que los hechos descritos no permiten descartar totalmente esta posibilidad. A este respecto, el Comité señala a la atención del Gobierno el principio según el cual la detención de dirigentes sindicales contra los que ulteriormente no se formula cargo alguno comporta restricciones a la libertad sindical, y los gobiernos deberían adoptar disposiciones a fin de que se dicten instrucciones apropiadas para eliminar el riesgo que entrañan tales detenciones para las actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 70]. El Comité espera que el Gobierno vele por la estricta observancia de dicho principio de libertad sindical.

Recomendación del Comité

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

El Comité espera firmemente que se tomarán medidas sin demora a efectos de examinar la queja presentada por los representantes de la CCI por detención abusiva y malos tratos y pide al Gobierno que le mantenga informado al respeto. El Comité espera firmemente también que toda decisión tendrá en cuenta los principios vinculados con la compensación mencionados en sus recomendaciones anteriores [véase párrafo 668, b)].

Anexo

Misión de asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo a la República Democrática del Congo (del 14 al 20 de julio de 2013)

A. Contexto de la misión

1. Desde 2009, el Comité de Libertad Sindical ha recibido varias quejas presentadas por diferentes centrales sindicales contra el Gobierno de la República Democrática del Congo. Hasta la fecha, el Comité ha recibido seis quejas. Como exige el procedimiento ante el Comité, se ha invitado al Gobierno a que presente sus observaciones en respuesta a los alegatos formulados en las quejas. Ahora bien, hasta muy recientemente, el Gobierno no ha dado respuesta en ninguno de los casos y, pese a los llamamientos reiterados de la Oficina, ésta no ha recibido observación alguna sobre los alegatos o las recomendaciones del Comité. El Presidente del Comité de Libertad Sindical tuvo que reunirse con una delegación gubernamental para recordar la importancia de facilitar información y, a este respecto, el Comité propuso en varias ocasiones la asistencia técnica de la Oficina.
2. El Gobierno envió información parcial acerca de tres de los seis casos en enero de 2013 y aceptó una misión de asistencia de la Oficina para recabar información sobre los casos. La misión, integrada por un especialista jurídico en cuestiones de libertad sindical del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y un especialista en normas internacionales del trabajo de la oficina de la OIT en Yaundé, visitó Kinshasa del 14 al 20 de julio de 2013.
3. La misión se benefició del apoyo logístico de la oficina de la OIT en Kinshasa y de la colaboración del Ministerio de Trabajo para la elaboración de un programa de reuniones. De este modo, la misión pudo reunirse con todas las partes interesadas de los seis casos examinados por el Comité, así como con el Ministro de Trabajo y el Director de la Oficina del Primer Ministro, si bien este último no pudo acudir debido a un imprevisto de última hora.

B. Informaciones recabadas por la misión relativas al caso núm. 2712

4. En referencia al caso núm. 2712, la misión se reunió con los miembros de la CCT involucrados en la causa en la sede de la organización. Dichos miembros son el Sr. Nginamau Malaba, presidente de la CCT en el Ministerio de Economía Nacional y de Comercio, el Sr. Richard Kambale Ndayango y el Sr. Israël Kanumbaya Yambasa. Además, la misión se reunió con un representante de la Secretaría General de Economía para tratar del asunto.
5. Según las informaciones recabadas por la misión, los Sres. Kambale Ndayango, Kanumbaya Yambasa y Nginamau Malaba fueron detenidos en enero de 2009 por agentes de la Agencia Nacional de Información (ANR). Permanecieron detenidos durante un mes por presunta falsedad documental y uso de documentos falsos (presentación de una orden de misión falsificada). El 2 de marzo de 2009 el juez del Juzgado de Paz de Kinshasa/Gombe ordenó su puesta en libertad provisional debido a la ausencia de indicios de culpabilidad. Sin embargo, el Ministerio Público recurrió la decisión y éstos permanecieron en prisión. Al pronunciarse sobre el recurso de apelación, el Tribunal Superior de Gombe confirmó la ausencia de indicios de culpabilidad y ordenó su puesta en libertad el 18 de marzo de 2009. Según los sindicalistas, éstos se reincorporaron a su trabajo en la Secretaría General de Economía y desempeñan desde entonces sus mandatos sindicales sin trabas. Sin embargo, con la ayuda de la Asociación Africana para la Defensa de los Derechos Humanos (ASADHO), presentaron una demanda en mayo de 2009 ante la

Fiscalía General de la República por los malos tratos sufridos durante su detención y para exigir una indemnización. Hasta la fecha, no se ha dado curso a su demanda.

6. El representante del Secretario General de Economía indicó a la misión que la administración no es responsable del arresto y la detención de los sindicalistas en cuestión. Era una mera espectadora de la situación y, cuando estos últimos fueron puestos en libertad, pudieron reincorporarse a sus puestos de trabajo y continuar ejerciendo sus actividades sindicales.

CASO NÚM. 2714

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

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congolese del Trabajo (CCT)

***Alegatos: la organización querellante alega
actos de acoso e intimidación contra dirigentes
sindicales***

695. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2012 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 363.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 313.^a reunión (2012), párrafos 1088 a 1097].
696. En su reunión de junio de 2013 [véase 368.^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 de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna, pero una misión de asistencia técnica de la OIT obtuvo ciertas informaciones de representantes gubernamentales.
697. 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

698. En su examen anterior del caso, en marzo de 2012, el Comité lamentó que, pese al tiempo transcurrido, el Gobierno no hubiese enviado información alguna sobre los hechos alegados, y formuló las recomendaciones siguientes [véase 363.^{er} informe, párrafo 1097]:
 - a) de manera general, el Comité lamenta profundamente comprobar 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 de que el Gobierno sigue incumpliendo sus obligaciones pese a las seguridades dadas al

Presidente del Comité en una reunión celebrada en junio de 2011 y espera que el Gobierno se muestre más cooperativo en relación con este caso;

- b) el Comité urge al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas disciplinarias contra los Sres. Basila Baelongandi y Bushabu Kwete, dirigentes sindicales de la CCT en junio de 2008 y enero de 2009, y a que indique si éstos siguen suspendidos de sus funciones y por qué motivos. Si se comprueba que las medidas obedecían únicamente al ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Comité espera que los sindicalistas considerados sean reintegrados sin demora en sus puestos con el pago de los salarios adeudados y de las demás prestaciones, y que el Gobierno garantice que tales actos de discriminación antisindical no se repitan en el futuro. Si por motivos objetivos e imperiosos el reintegro no fuere posible, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que perciban indemnizaciones adecuadas de manera que dichas indemnizaciones constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra actos de discriminación antisindical;
- c) el Comité pide al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones sobre la citación de comparecencia del Sr. Bushabu Kwete por la Fiscalía General de la República y, en particular, que indique los motivos;
- d) al recordar que incumbe a los sindicatos designar a sus propios representantes en los foros de consulta, el Comité pide al Gobierno que sin demora responda de manera detallada a los alegatos formulados por la organización querellante acerca de la designación de un sindicalista en la Comisión de Asignación de Primas que, según la organización querellante, no tendría mandato sindical;
- e) el Comité pide al Gobierno o a la organización querellante que proporcione informaciones sobre la composición de las instancias de la Dirección general de rentas administrativas, judiciales y patrimoniales y de participación (DGRAD) y que aclare el papel que cumplen los sindicatos a este respecto, y
- f) el Comité recuerda al Gobierno que tiene la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

B. Conclusiones del Comité

699. *El Comité toma nota con interés de que el Gobierno ha accedido a recibir una misión de asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo para recabar información relativa a los diferentes casos que el Comité examina desde hace años sin que se haya producido el menor progreso real en cuanto al seguimiento de sus recomendaciones. El Comité ha tomado nota del informe de la Misión de asistencia técnica (en el anexo del presente documento) y acoge con satisfacción el nuevo espíritu de colaboración que demuestra el Gobierno. El Comité espera que se dé curso a las recomendaciones que formule al respecto con el mismo espíritu de colaboración.*

700. *En lo relativo al presente caso, el Comité toma nota con preocupación de las informaciones según las cuales, desde 2009 hasta 2012, el Sr. Basila Baelongandi, miembro de la CCT en la Secretaría General de Comercio Exterior, ha sido objeto de un acoso reiterado y de medidas disciplinarias, incluida la suspensión de sus funciones, por haber ejercido sus funciones sindicales. El Comité toma nota de que la última suspensión de funciones y de salario del Sr. Basila Baelongandi se remonta al período de julio a octubre de 2010. Sin embargo, la acción disciplinaria iniciada en su contra resultó infructuosa y este último se benefició de una resolución de rehabilitación de fecha de 16 de abril de 2012 del Ministerio de Administración Pública. En dicha resolución, el Ministerio constata la prescripción de la acción disciplinaria iniciada en agosto de 2010 y de la que no se informó al Ministerio hasta diez meses después, lo que contraviene la Ley sobre el Estatuto del Personal de Carrera de los Servicios Públicos del Estado, que prevé un plazo reglamentario de tres meses. La resolución reincorpora al Sr. Basila Baelongandi en el seno de la Secretaría General de Comercio con el grado y las funciones que tenía en el momento de su suspensión y estipula el pago de su remuneración y demás*

prestaciones devengadas desde su suspensión. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, el Sr. Basila Baelongandi se ha reincorporado en efecto a su puesto de jefe de División de Acciones Sociales.

- 701.** Sin embargo, el Comité toma nota de que este último solicita a la Administración que le abone la totalidad de las remuneraciones devengadas durante su período de suspensión, de conformidad con la resolución de 16 de abril de 2012, lo que, al parecer, aún no se ha llevado a cabo. El Comité toma nota de que el representante del Secretario General de Comercio Exterior, que se reunió con la Misión de la OIT, confirmó que los salarios de los agentes se abonan, en parte, por el Ministerio de Administración Pública y, en parte, por la Administración en el seno de la cual ejercen sus funciones. Respecto del caso del Sr. Basila Baelongandi, la Administración de la Secretaría General de Comercio Exterior adoptará medidas para efectuar el cálculo y abonar las primas adeudadas durante el período de su suspensión. El Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para que la totalidad de las remuneraciones adeudadas al Sr. Basila Baelongandi le sean abonadas sin demora y que le mantenga informado al respecto.
- 702.** En conclusión, el Comité, al tiempo que toma nota de que la organización querellante ha informado a la Misión de la OIT que sus representantes sindicales ya ejercen sus funciones sindicales sin trabas en el seno de la Secretaría General de Comercio Exterior, desea expresar su profunda preocupación por el hecho de que sindicalistas que ejercen sus funciones sindicales legítimas hayan sido objeto en el seno de dicha administración de reiteradas medidas disciplinarias a las que no se ha dado curso sin que se hayan emprendido acciones legales contra los responsables de tales actos antisindicales. El Comité recuerda que ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición revisada, 2006, párrafo 772]. El Comité espera que el Gobierno vele por el estricto cumplimiento de este principio y que en adelante se sancionen severamente todos los actos de discriminación antisindical en materia de empleo en la administración pública.

Recomendaciones del Comité

- 703.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité urge al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para que la totalidad de las remuneraciones adeudadas al Sr. Basila Baelongandi le sean abonadas sin demora y que le mantenga informado al respecto, y**
 - b) el Comité, recordando que ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos, espera que el Gobierno vele por el estricto cumplimiento de este principio y que en adelante se sancionen severamente todos los actos de discriminación antisindical en materia de empleo en la administración pública.**

Anexo

Misión de asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo a la República Democrática del Congo (del 14 al 20 de julio de 2013)

A. Contexto de la Misión

1. Desde 2009, el Comité de Libertad Sindical ha recibido varias quejas presentadas por diferentes centrales sindicales contra el Gobierno de la República Democrática del Congo. Hasta la fecha, el Comité ha recibido seis quejas. Como exige el procedimiento ante el Comité, se ha invitado al Gobierno a que presente sus observaciones en respuesta a los alegatos formulados en las quejas. Ahora bien, hasta muy recientemente, el Gobierno no ha dado respuesta en ninguno de los casos y, pese a los llamamientos reiterados de la Oficina, ésta no ha recibido observación alguna sobre los alegatos o las recomendaciones del Comité. El presidente del Comité de Libertad Sindical tuvo que reunirse con una delegación gubernamental para recordar la importancia de facilitar información y, a este respecto, el Comité propuso en varias ocasiones la asistencia técnica de la Oficina.
2. El Gobierno envió información parcial acerca de tres de los seis casos en enero de 2013 y aceptó una misión de asistencia de la Oficina para recabar información sobre los casos. La Misión, integrada por un especialista jurídico en cuestiones de libertad sindical del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y un especialista en normas internacionales del trabajo de la oficina de la OIT en Yaundé, visitó Kinshasa del 14 al 20 de junio de 2013.
3. La Misión se benefició del apoyo logístico de la oficina de la OIT en Kinshasa y de la colaboración del Ministerio de Trabajo para la elaboración de un programa de reuniones. De este modo, la Misión pudo reunirse con todas las partes interesadas de los seis casos examinados por el Comité, así como con el Ministro de Trabajo y el director de la Oficina del Primer Ministro, si bien este último no pudo acudir debido a un imprevisto de última hora.

B. Informaciones recabadas por la Misión relativas al caso núm. 2714

4. En lo relativo al caso núm. 2714, la Misión se reunió con un miembro de la CCT implicado en el asunto, el Sr. Basila Baelongandi, en la sede de la organización. Se informó a la Misión que el Sr. Hervé Bushabu Kwete ya no es parte en la queja y que ha dejado las filas de la organización querellante (este último ha permanecido en el servicio y se ha afiliado a otra organización). La Misión también se reunió con un representante de la Secretaría General de Comercio Exterior para tratar el asunto.
5. Según la información recabada por la Misión, el Sr. Basila Baelongandi, miembro de la CCT en la Secretaría General de Comercio Exterior, ha sido objeto de un acoso reiterado y de medidas disciplinarias, incluida la suspensión de sus funciones, por haber ejercido sus funciones sindicales. Según la información proporcionada a la Misión, la última suspensión de funciones y de salario del Sr. Basila Baelongandi se remonta al período de julio a octubre de 2010. Sin embargo, la acción disciplinaria iniciada en su contra resultó infructuosa y este último se benefició de una resolución de rehabilitación de fecha de 16 de abril de 2012 del Ministerio de Administración Pública. En dicha resolución, el Ministerio constata la prescripción de la acción disciplinaria iniciada en agosto de 2010 y de la que no se informó al Ministerio hasta diez meses después, lo que contraviene la Ley sobre el Estatuto del Personal de Carrera de los Servicios Públicos del Estado, que prevé un plazo reglamentario de tres meses. La resolución reincorpora al Sr. Basilla Baelongandi en el seno de la Secretaría General de Comercio con el grado y las funciones que tenía en el

momento de su suspensión y estipula el pago de su remuneración y demás prestaciones devengadas desde su suspensión.

6. La organización querellante informó a la Misión que en la actualidad el Sr. Basila Baelongandi desempeña sus funciones de jefe de División de Acciones Sociales, así como sus actividades sindicales sin trabas. Sin embargo, ésta solicita a la Administración que abone al Sr. Basila Baelongandi la totalidad de las remuneraciones adeudadas durante su período de suspensión, de conformidad con la resolución de 16 de abril de 2012, lo que, al parecer, aún no se ha llevado a cabo.
7. El representante del Secretario General de Comercio Exterior confirmó a la Misión que los salarios de los agentes se abonan, en parte, por el Ministerio de Administración Pública y, en parte, por la Administración en el seno de la cual ejercen sus funciones. Éste ha asegurado que la Administración de la Secretaría General de Comercio Exterior adoptará medidas para efectuar el cálculo y abonar las primas devengadas durante el período de suspensión del Sr. Basila Baelongandi.

CASO NÚM. 2949

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Swazilandia
presentada por
el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA)**

Alegatos: la organización querellante denuncia que el Gobierno ha cancelado su registro y que, recurriendo a la policía y las fuerzas armadas, le ha impedido ejercer su derecho a protestar contra la cancelación del registro y a celebrar el 1.º de Mayo

704. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2013, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 367.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 317.ª reunión (marzo de 2013), párrafos 1186 a 1225].
705. El Gobierno envió observaciones adicionales por comunicaciones de fechas 19 de marzo y 29 de mayo de 2013.
706. Swazilandia 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

707. En el examen anterior de este caso, en su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 367.º informe, párrafo 1225]:
 - a) si bien el Comité toma nota de que el Gobierno se mostró abierto a resolver con prontitud la omisión legislativa sobre el registro y fusión de federaciones en consulta con los interlocutores sociales interesados, el Comité expresa su profunda preocupación por el hecho de que esta cuestión al parecer todavía esté pendiente de resolución casi un año

después de que se cancelara el registro del TUCOSWA, impidiendo de este modo el ejercicio efectivo de sus derechos sindicales. El Comité insta al Gobierno a que facilite información sobre las medidas adoptadas para enmendar la IRA;

- b) el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que el TUCOSWA sea registrado sin más demora y pide al Gobierno que indique las acciones específicas tomadas al respecto;
- c) por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que tome urgentemente todas las medidas, incluidas aquellas necesarias para el registro del TUCOSWA, necesarias para garantizar la participación de los representantes del TUCOSWA en las estructuras tripartitas pertinentes, y que indique las acciones específicas tomadas a este respecto, y
- d) el Comité insta al Gobierno a que garantice que los principios de libertad sindical relativos al derecho de manifestación pacífica y el de celebrar el 1.º de Mayo, los cuales constituyen una forma tradicional de acción sindical, sean plenamente respetados en el futuro.

B. Respuesta del Gobierno

708. En una comunicación de fecha 19 de marzo de 2013, el Gobierno formuló sus observaciones en respuesta a los alegatos más recientes del TUCOSWA. En particular, señala que:

- cuando el TUCOSWA presentó un aviso de acción de protesta ante el Consejo Consultivo del Trabajo, no estaba registrado con arreglo al artículo 40 de la Ley de Relaciones Laborales (IRA);
- el no reconocimiento del TUCOSWA se limita solamente a su participación en toda estructura establecida con arreglo a la legislación laboral del país. Primero debe registrarse;
- la decisión del Gobierno y la supresión posterior del TUCOSWA del registro sindical no es un acto ilegal. De hecho, los tribunales han confirmado la medida del Gobierno, cuya finalidad principal era garantizar el cumplimiento de la ley. Por parte del Gobierno, jamás hubo el menor atisbo de mala fe contra el TUCOSWA, de ahí que el Ejecutivo haya iniciado con carácter de urgencia el procedimiento para modificar la Ley de Relaciones Laborales y que el TUCOSWA forme parte del órgano que formuló el proyecto de enmienda. El Gobierno también ha recibido observaciones de carácter técnico de la OIT;
- los alegatos de las partes ante el tribunal concluyeron el 18 de diciembre de 2012, a saber dos días después del final de la tercera sesión del tribunal del trabajo. Este reanudó sus sesiones el 4 de febrero de 2013. Por consiguiente, el Gobierno no influyó en la sentencia que dictó el tribunal el 26 de febrero de 2013;
- la declaración formulada por el TUCOSWA, a saber que el tribunal había citado el Convenio núm. 87 sin conocer todas sus disposiciones, es desafortunada e irresponsable, en particular porque es degradante para una instancia formada por árbitros cualificados y experimentados que, durante años, han contribuido a la jurisprudencia del país de manera considerable y han orientado correctamente las relaciones laborales. Sea como fuere, el TUCOSWA sigue teniendo derecho a recurrir la decisión del tribunal;
- en lo que respecta a la participación del TUCOSWA en estructuras tripartitas, el Gobierno, en cumplimiento de la directiva del tribunal, ha hecho un llamamiento a todos los sindicatos inscritos que formaban la federación a fin de poder diseñar una alternativa a la espera de que se apruebe el proyecto de enmienda de la Ley de

Relaciones Laborales. Alternativamente, el Gobierno ha propuesto la formación de una estructura tripartita provisional;

- el 8 de marzo de 2013, en una reunión convocada por el Comisario de Trabajo, se informó a la Federación de la Comunidad Empresarial de Swazilandia (FESBC) de que, de acuerdo con lo que establece la Ley de Relaciones Laborales, no es una Federación ya que su inscripción se llevó a cabo con arreglo a la misma disposición de la Ley a la que había recurrido el TUCOSWA. Por este motivo, se envió una carta para su supresión del Registro de Organizaciones;
- el 13 de marzo de 2013, el Ministerio del Trabajo invitó a todos los afiliados del TUCOSWA para que se pronunciaran sobre el *modus operandi* ideal a su entender para que las partes trabajaran de consuno, tal y como lo había ordenado el tribunal. La escasa asistencia obligó a desconvocar la reunión. Los sindicatos recibieron una nueva invitación el 19 de marzo de 2013, a la que tampoco respondieron;
- el Gobierno ha hecho todo lo que estaba a su alcance para garantizar que la cuestión de la modificación de la Ley de Relaciones Laborales se lleve a cabo con la máxima celeridad posible. No obstante, el Gobierno recuerda que, una vez en el Parlamento, el Ejecutivo ya no tendrá el control del proyecto de enmienda, por cuanto no puede dictar al Parlamento cómo debe tratar el asunto, y
- aun así, esto no debería ser un mal augurio para las relaciones laborales en general y el diálogo social en particular. La federación de sindicatos y las asociaciones de empleadores siguen disfrutando de su libertad sindical. Lo único que es preciso hacer con urgencia es promulgar una ley que permita el registro de las federaciones presentes en el mercado de trabajo. A diferencia de lo que sucede con los partidos políticos, se está elaborando un marco legislativo para el registro de federaciones.

709. En conclusión, el Gobierno reitera su compromiso para facilitar, en el menor lapso de tiempo posible, la modificación de la Ley de Relaciones Laborales a fin de prever el registro de federaciones y su fusión. El Gobierno está dispuesto a trabajar en colaboración con los interlocutores sociales para encontrar una alternativa amistosa, en consonancia con el espíritu de la decisión del tribunal. Asimismo, el Gobierno señala que el Ministerio del Trabajo ha presentado el Proyecto de enmienda de la Ley de Relaciones Laborales al Gabinete para su consideración. El Gobierno adjunta una copia del proyecto, titulado «Una ley para modificar la Ley de Relaciones Industriales, de 2000, a fin de prever el registro de federaciones y otras cuestiones incidentales».

710. En una comunicación de fecha 29 de mayo de 2013, el Gobierno señala que el Gabinete ha aprobado la modificación de la Ley de Relaciones Laborales a fin de prever el registro de federaciones y que se ha publicado en un número extraordinario del Boletín Oficial del Gobierno como Proyecto de ley núm. 14 de 2013 (se adjunta el proyecto a la comunicación del Gobierno). El Gobierno especifica que el proyecto de ley se elaboró en consulta con los interlocutores sociales a través de la Junta Consultiva del Trabajo y que se someterá a la consideración del Parlamento con arreglo a un Certificado de Urgencia.

711. Además, de acuerdo con lo que establece la directiva del tribunal del trabajo en el caso núm. 342/12, se celebraron varias reuniones consultivas entre representantes gubernamentales y de los trabajadores y de los empleadores para acordar los principios por los que se regirían las relaciones tripartitas en el país. Dichos principios se publicaron en el Boletín Oficial como Noticia General (núm. 56 de 2013) (se adjunta a la comunicación del Gobierno). Según el Ejecutivo, los principios afectarán a la Federación de la Comunidad Empresarial de Swazilandia (FESBC), a la Federación de Empleadores y la Cámara de Comercio de Swazilandia (FSE/CC) y al TUCOSWA y a la organización *Swazi Commercial Amadoda* en cuanto que entidades existentes de acuerdo con lo

establecido en sus respectivas constituciones. La Noticia General tiene fuerza de ley y es vinculante para los interlocutores sociales. La finalidad de publicar los Principios en el Boletín Oficial es prever la mayor difusión posible y garantiza que las partes se rigen por un pacto vinculante legalmente exigible.

712. Por último, el Gobierno señala que la Noticia General prevé el restablecimiento de todas las estructuras tripartitas. En este sentido, el Gobierno ya había recibido una carta del TUCOSWA, en la cual este le comunicaba su decisión de reanudar su participación en todas las estructuras tripartitas (carta de fecha 28 de mayo de 2013, que se adjunta a la comunicación del Gobierno). En consecuencia, el Gobierno informa de su intención de convocar una reunión del Comité Directivo Nacional sobre Diálogo Social para elaborar un plan de trabajo sobre todas las cuestiones que están pendientes ante el Comité.

C. Conclusiones del Comité

713. *El Comité recuerda que en el presente caso se denuncia que el Gobierno haya revocado el registro de una federación y que, con la ayuda de la policía y las fuerzas armadas, le haya impedido ejercer su derecho de protesta contra la revocación.*
714. *El Comité toma nota de las explicaciones que se facilitan en las comunicaciones del Gobierno en respuesta a la organización querellante en lo que respecta a la secuencia de acontecimientos en el presente caso. Asimismo, toma nota de la información sobre las medidas adoptadas en relación con la modificación de la Ley de Relaciones Laborales para prever el registro de federaciones y su fusión. En particular, el Comité observa que el Ministerio del Trabajo sometió el Proyecto de enmienda de la Ley de Relaciones Laborales a la consideración del Gabinete en marzo de 2013. Dicho proyecto lleva por título «Una ley para modificar la Ley de Relaciones Industriales, de 2000, a fin de prever el registro de federaciones y otras cuestiones incidentales». El Comité toma debida nota de la comunicación más reciente del Gobierno, en la que se señala que el Gabinete aprobó la enmienda de la Ley de Relaciones Laborales y se publicó en un número extraordinario del Boletín Oficial del Gobierno como Proyecto núm. 14 de 2013. Observa que en la elaboración del proyecto participaron los interlocutores sociales a través de la Junta Consultiva del Trabajo y que se presentará ante el Parlamento con arreglo a un Certificado de Urgencia. El Comité acoge con agrado la propuesta de enmienda anteriormente mencionada, y espera que garantice pleno efecto, tanto en la ley como en la práctica, a los artículos 2 y 5 del Convenio núm. 87, que prevén el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a constituir federaciones y confederaciones, así como a afiliarse a aquellas federaciones y confederaciones de su elección.*
715. *El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno y de la discusión mantenida en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas durante la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2013) a propósito de la aplicación del Convenio núm. 87 por parte de Swazilandia, en el sentido de que el proyecto de ley todavía debe someterse al Parlamento.*
716. *El Comité expresa su profunda preocupación por que todavía no se haya resuelto la cuestión de la inscripción del TUCOSWA pese a que ha transcurrido más de un año desde la cancelación del registro, hecho que entorpece la capacidad de la organización para ejercer de manera efectiva sus derechos sindicales. El Comité insta nuevamente al Gobierno a que garantice que las opiniones de los interlocutores sociales se tengan debidamente en cuenta en la finalización de las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales y que se adopten sin dilación, a fin de garantizar que las federaciones de trabajadores y de empleadores pueda inscribirse y operar en el país. El Comité solicita al*

Gobierno que indique qué medidas concretas se han adoptado en este sentido y que presente una copia de la ley enmendada en cuanto haya sido adoptada.

- 717.** *Entretanto, el Comité espera firmemente que el TUCOSWA podrá ejercer de manera efectiva sus derechos sindicales sin injerencias o represalias contra sus líderes, de acuerdo con los principios de libertad sindical, incluido su derecho a participar en acciones de protesta y en manifestaciones pacíficas en defensa de los intereses laborales de sus miembros.*
- 718.** *El Comité recuerda que, en su anterior examen del caso, expresó su profunda preocupación por la demora en encontrar una solución a la cuestión del reconocimiento y el registro del TUCOSWA y por las consecuencias que ello ha acarreado para un verdadero diálogo social tripartito en el país. En este sentido, el Comité toma nota de que, de acuerdo con la directiva del tribunal del trabajo en el caso núm. 342/12, representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores mantuvieron varias reuniones a propósito de los principios por los que se regirían las relaciones tripartitas en el país. El Gobierno publicó con posterioridad estos principios en el Boletín Oficial como Noticia General (núm. 56 de 2013). El Comité observa con interés que la Noticia General parecería prever la restauración de todas las estructuras tripartitas y que el Gobierno había recibido una carta del TUCOSWA, de fecha 28 de mayo de 2013, en la que este le comunicaba su decisión de reanudar su participación en dichas estructuras. Por consiguiente, el Gobierno comunicó su intención de convocar una reunión del Comité Directivo Nacional sobre Diálogo Social para elaborar un plan de trabajo sobre las cuestiones que estaban pendientes ante el Comité. El Comité toma debida nota de esta información y espera firmemente que la restauración de las estructuras tripartitas propiciará un verdadero diálogo con los interlocutores sociales en el futuro.*
- 719.** *El Comité toma nota de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia hizo un llamamiento al Gobierno para que aceptara una misión de investigación de alto nivel de la OIT para evaluar los progresos en relación con la aplicación del Convenio núm. 87, en particular en lo que respecta a la modificación de la Ley de Relaciones Laborales a fin de permitir el registro de las federaciones y el del TUCOSWA. Después de haber tenido conocimiento de que el Gobierno ha señalado que no está en condiciones de recibir a una misión hasta principios de 2014, el Comité expresa su profundo pesar por el hecho de que no se haya encontrado una solución para estos importantes asuntos que están pendientes desde la presentación de la queja, en mayo de 2012. El Comité insta encarecidamente al Gobierno a que acepte esta misión sin dilación, lo que le permitirá estar en condiciones de observar si se han producido avances tangibles en las cuestiones planteadas en la queja.*

Recomendaciones del Comité

- 720.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a)** *el Comité insta nuevamente al Gobierno a que garantice que las opiniones de los interlocutores sociales se tengan debidamente en cuenta en la finalización de las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales y que se adopten sin dilación, a fin de garantizar que las federaciones de trabajadores y de empleadores pueda inscribirse y operar en el país. El Comité solicita al Gobierno que indique qué medidas concretas se han adoptado en este sentido y que presente una copia de la ley enmendada en cuanto haya sido adoptada;*

- b) *entretanto, el Comité espera firmemente que el TUCOSWA podrá ejercer de manera efectiva sus derechos sindicales sin injerencias o represalias contra sus líderes, de acuerdo con los principios de libertad sindical, incluido su derecho a participar en acciones de protesta y en manifestaciones pacíficas en defensa de los intereses laborales de sus miembros, y*
- c) *el Comité toma nota de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia hizo un llamamiento al Gobierno para que aceptara una misión de investigación de alto nivel de la OIT para evaluar los progresos en relación con la aplicación del Convenio núm. 87, en particular en lo que respecta a la modificación de la Ley de Relaciones Laborales a fin de permitir el registro de las federaciones y el del TUCOSWA. El Comité insta encarecidamente al Gobierno a que acepte esta misión sin dilación, lo que le permitirá estar en condiciones de observar si se han producido avances tangibles en las cuestiones planteadas en la queja.*

CASO NÚM. 2994

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Túnez
presentada por
Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT)**

Alegatos: la organización querellante alega actos de injerencia en sus asuntos internos, que se le priva de las cuotas de sus miembros y que se le excluye de las consultas tripartitas a los fines de elaborar un contrato social nacional. Asimismo, denuncia actos de discriminación antisindical por parte de Tunisair, compañía de transporte aéreo, contra sus miembros

- 721. La queja figura en una comunicación de la Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT) de fecha 4 de junio de 2012.
- 722. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de junio de 2013 [véase 368.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 en su 184.ª reunión, el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.
- 723. Túnez 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

- 724.** En una comunicación de fecha 4 de junio de 2012, la Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT) señala que, si bien la organización obtuvo reconocimiento legal el 1.º de febrero de 2011, a la mayoría de sus sindicatos afiliados se les deniega el derecho de ejercer libremente sus actividades en las empresas. La organización querellante lamenta que, pese a que Túnez ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), las autoridades no hayan tomado medidas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación en las empresas y, en especial, reconocer el pluralismo sindical, a fin de proteger a todos los representantes de los trabajadores. Asimismo, cabe mencionar las denuncias de violencia antisindical presentadas por la organización querellante de la que son víctimas numerosos activistas en todos los ámbitos económicos (entre ellos, la salud, el sector bancario, el transporte y la energía). La organización querellante lamenta que los servicios de inspección del trabajo no puedan asegurar la observancia del derecho de sindicación en las empresas.
- 725.** La organización querellante se refiere a la situación de Tunisair, compañía nacional de transporte aéreo, como ejemplo de los actos antisindicales contra sus activistas. Al respecto, de conformidad con la legislación vigente, la CGTT presentó un preaviso de huelga para los días 22 y 23 de mayo de 2012, esto es, quince días antes del inicio de la huelga, si bien en el artículo 376 *bis* del Código del Trabajo se establece un mínimo de diez días de preaviso. Las autoridades hicieron caso omiso del preaviso al vulnerar el artículo 380 del Código del Trabajo, en el que se les exige que convoquen a la Comisión Central de Conciliación a los fines de encontrar una solución amistosa al conflicto colectivo objeto de preaviso de huelga. En consecuencia, la situación empeoró y la huelga prosiguió hasta el 24 de mayo de 2012. Según la organización querellante, tanto la dirección de la compañía aérea como el Ministro de Asuntos Sociales anunciaron la huelga en los medios de comunicación nacionales. Algunos dirigentes sindicales de la CGTT fueron suspendidos de sus funciones y sometidos a procesos judiciales. Se trata en particular de los siguientes dirigentes: Sres. Belgacem Aouina, Adnane Jemaiel, Faouzi Belam, Imed Hannachi, Walid Ben Abdellatif y Nabil Ayed. Además, la organización querellante alega ser blanco de una campaña de denigración a través de los medios de comunicación.
- 726.** Por otra parte, la organización querellante denuncia la negativa del Gobierno de establecer criterios objetivos de representatividad sindical, tanto a nivel de empresa como a escala nacional y sectorial, y ello en violación de las disposiciones del Código del Trabajo. Al respecto, la organización querellante recuerda que, de conformidad con el artículo 39 del Código del Trabajo relativo a los convenios colectivos, en caso de controversia en relación con la representatividad de una o varias organizaciones, una orden dictada por el Ministro de Asuntos Sociales, previo dictamen de la Comisión Nacional del Diálogo Social, establecerá los de esas organizaciones. Ahora bien, según la organización querellante, dicha Comisión, prevista en el artículo 335 del Código del Trabajo, nunca se estableció.
- 727.** La organización querellante alega que el Gobierno se aprovecharía de tal situación a fin de justificar la exclusividad de la representatividad de otra organización central, vale decir, la Unión General del Trabajo de Túnez (UGTT), en las consultas tripartitas. La organización querellante, que declara padecer de esta situación, considera que la Comisión Nacional del Diálogo Social serviría de marco propicio para hacer frente a la nueva situación de pluralismo sindical que existe desde la primavera de 2011. Cabe mencionar como ejemplo de exclusión de todas las consultas tripartitas la denuncia de la CGTT en cuanto a su exclusión de los acuerdos nacionales concertados por el Ministerio de Asuntos Sociales a los fines de elaborar un contrato social nacional suscrito en enero de 2013.

728. Por último, la organización querellante denuncia actos de injerencia graves en sus asuntos. Así pues, al recordar que la libertad sindical implica que las autoridades públicas actúan con moderación respecto a la actuación interna de los sindicatos, la organización querellante lamenta que el Gobierno, por medio del Ministro de Asuntos Sociales, se haya tomado la libertad de intervenir en los medios de comunicación nacionales para cuestionar la situación interna de la CGTT, al insinuar sobre el número real de sus afiliados o al referirse a un posible proceso ante los tribunales. Además, la organización querellante declara que se le ha excluido de las cuotas sindicales de sus afiliados en el sector público correspondientes al año 2012, y ello sin razón válida alguna, si bien recibió las correspondientes al año 2011 con arreglo a una circular del Primer Ministro del 13 de agosto de 2011. Por otra parte, la CGTT aún no ha recibido la suma que recibe del Fondo público de desarrollo económico, al igual que los demás sindicatos y organizaciones de empleadores.

B. Conclusiones del Comité

729. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a 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 el futuro.*
730. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], 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.*
731. *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, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra, con vistas a un examen objetivo de los mismos [véase el 1.º informe del Comité, párrafo 31].*
732. *El Comité observa que, en la presente queja, los alegatos de la organización querellante, Confederación General Tunecina del Trabajo (CGTT), se refieren a actos de injerencia de las autoridades en sus asuntos, a su exclusión de todas las consultas tripartitas nacionales y de los actos antisindicales de algunas empresas contra sus dirigentes, sin que la inspección del trabajo los sancione.*
733. *En primer lugar, el Comité observa que el último caso que examinó en relación con Túnez, en marzo de 2010, trataba ya la situación de la CGTT y, en particular, la negativa de las autoridades en cuanto a registrar legalmente su constitución [véase 356.º informe, caso núm. 2672, párrafos 1263-1280]. En esa ocasión, si bien lamentaba el período de tiempo transcurrido desde que solicitara por primera vez el registro legal, el Comité había pedido a las autoridades que reconocieran rápidamente la personalidad jurídica de la CGTT, siempre que ésta cumpliera con los requisitos registrales previstos en el Código del Trabajo. Además, el Comité había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado sobre el proceso de elaboración presuntamente en curso relativo a los criterios objetivos y preestablecidos, a fin de determinar la representatividad de los interlocutores sociales en cumplimiento del artículo 39 del Código del Trabajo. El Comité lamenta que la CGTT siga encontrando dificultades para realizar sus actividades sindicales a pesar de haber sido registrada hace más de dos años.*

734. El Comité advierte que, según la organización querellante, pese a haber obtenido reconocimiento legal en febrero de 2011, a la mayoría de sus sindicatos afiliados se les deniega el derecho de ejercer libremente sus actividades en las empresas. El Comité toma nota con preocupación de los alegatos generales de violencia antisindical contra numerosos militantes en todos los ámbitos económicos (entre ellos, la salud, el sector bancario, el transporte y la energía). Toma nota, en particular, de la situación descrita que se vive en Tunisair, compañía nacional de transporte aéreo, donde, tras presentar un preaviso de huelga que no tuvo respuesta, en violación de lo dispuesto en el Código del Trabajo, aun cuando en el artículo 380 de dicho Código se exige a las autoridades públicas que convoquen a la Comisión Central de Conciliación para encontrar una solución amistosa al conflicto colectivo objeto de preaviso de huelga, tanto la dirección de la compañía aérea como las autoridades anunciaran la huelga a los medios de comunicación nacionales. Algunos dirigentes sindicales de la CGTT, en particular Sres. Belgacem Aouina, Adnane Jemaiel, Faouzi Belam, Imed Hannachi, Walid Ben Abdellatif y Nabil Ayed, fueron suspendidos de sus funciones y sometidos a procesos judiciales.
735. El Comité desea recordar, por lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga, que siempre ha reconocido ese derecho en los trabajadores y sus organizaciones como medio legítimo de defensa de sus intereses económicos y sociales, y que nadie debería ser objeto de sanciones por hacer o intentar hacer una huelga legítima. Además, en ese sentido, la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 521, 628 y 660]. El Comité pide al Gobierno que presente sin demora sus observaciones en la compañía Tunisair por lo que se refiere a la huelga que tuvo lugar del 22 al 24 de mayo de 2012, que dé a conocer sobre todo las razones por las cuales se suspendió de sus funciones a los dirigentes sindicales de la CGTT después de la huelga y que haga constar de la situación de los recursos judiciales incoados, en particular todas las decisiones adoptadas en relación con esos asuntos.
736. Por otra parte, el Comité toma nota con preocupación de los alegatos de la organización querellante relativos a los actos de injerencia en sus asuntos, en particular las declaraciones del Gobierno en los medios de comunicación nacionales en relación con la situación interna de la CGTT. Al respecto, el Comité considera que el derecho que gozan las organizaciones de ejercer libremente sus actividades y de elaborar su programa de acción conlleva que las autoridades públicas se abstengan de hacer comentarios sobre el funcionamiento de esas organizaciones o de intervenir en ellas, en aras de la práctica regular del movimiento sindical y de relaciones de trabajo armoniosas.
737. Teniendo en cuenta los alegatos de la organización querellante relativos a las cuotas sindicales correspondientes a 2012 que no fueron abonadas a sus afiliados en el sector público, y ello sin razón válida alguna, pese a haber recibido las correspondientes al año 2011 con arreglo a una circular del Primer Ministro de 13 de agosto de 2011, el Comité pide al Gobierno que comunique sin demora sus observaciones al respecto. El Comité recuerda que, en relación con esto último, considera que las cuotas sindicales descontadas de los salarios de los funcionarios no pertenecen a las autoridades ni son fondos públicos, sino una suma en depósito de la que las autoridades no pueden disponer, por una razón que no sea la de entregarlas a la organización sindical en cuestión sin demora [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 479].
738. Por último, el Comité toma nota con preocupación de los alegatos en cuanto a los criterios objetivos que el Gobierno aún no ha fijado en relación con la representatividad sindical, bien sea a nivel de empresa sectorial y nacional. La organización querellante, que declara padecer de esta situación, denuncia el hecho de que tal situación ha

provocado su exclusión de los acuerdos nacionales concertados por el Ministerio de Asuntos Sociales a los fines de elaborar un contrato social nacional suscrito en enero de 2013. El Comité recuerda que no le incumbe pronunciarse sobre la representatividad de una estructura sindical, bien sea a nivel de empresa, sectorial o nacional. No obstante, el Comité considera importante que la determinación de la representatividad de los sindicatos, a los fines de la negociación colectiva en todos los niveles se base en criterios objetivos y preestablecidos a fin de evitar cualquier parcialidad o abuso. El Comité recuerda que, en un caso anterior examinado en marzo de 2010, ya había pedido al Gobierno que adoptara todas las medidas necesarias para establecerlos en consulta con los interlocutores sociales. El Comité constata con preocupación que al parecer no se hayan logrado avances en ese sentido. El Comité se ve en la obligación de reiterar con firmeza su recomendación y de pedir al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación a este respecto. El Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Recomendaciones del Comité

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

- a) ***el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a 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 el futuro;***
- b) ***el Comité pide al Gobierno que presente sin demora sus observaciones por lo que se refiere a la huelga que tuvo lugar del 22 al 24 de mayo de 2012 en la compañía Tunisair, que señale en especial las razones por las cuales se suspendió de sus funciones a algunos dirigentes sindicales de la CGTT al término de ésta (en particular, a los Sres. Belgacem Aouina, Adnane Jemaiel, Faouzi Belam, Imed Hannachi, Walid Ben Abdellatif y a Nabil Ayed) y que haga constar los recursos judiciales incoados, en particular cualquier decisión adoptada en relación con esos casos;***
- c) ***el Comité pide al Gobierno que presente sin demora sus observaciones en respuesta a los alegatos de la CGTT, por lo que respecta a las cuotas sindicales correspondientes al año 2012 que no habían sido abonadas a sus afiliados en el sector público, y***
- d) ***teniendo presente la importancia que reviste que a los fines de una negociación colectiva en todos los niveles, la determinación de la representatividad de los sindicatos se base en criterios objetivos y preestablecidos para evitar cualquier parcialidad o abuso, el Comité se ve obligado a reiterar con firmeza la recomendación que formulara al Gobierno en 2010 en un caso anterior, en cuanto a adoptar todas las medidas necesarias para establecer esos criterios en consulta con los interlocutores sociales y a que se le mantenga informado sobre la evolución de tal situación. El Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.***

CASO NÚM. 3006

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

**Queja contra el Gobierno de República Bolivariana de Venezuela
presentada por
el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTTP)**

***Alegatos: la organización querellante alega
despido de 25 sindicalistas del Sindicato
Unitario de Trabajadores de las Artes Gráficas,
Similares y Conexos del Distrito Federal
y Estado de Miranda (SUTAGSC) por decisión
de las empresas Visión de Hoy Comunicaciones
C.A. y C.A. Editorial Diario Vea e inacción de la
Inspección del Trabajo***

740. La queja relativa al presente caso figura en comunicación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTTP) de fecha 11 de diciembre de 2012.
741. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 11 de diciembre de 2012.
742. La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

743. En comunicación fechada 11 de diciembre de 2012, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTTP) alega que dos empresas, Visión de Hoy Comunicaciones C.A. y C.A. Editorial Diario Vea, han incurrido en graves y reiteradas violaciones al Convenio núm. 87, al despedir en fecha 29 de octubre de 2010 a 25 de sus trabajadores por motivo de su afiliación al Sindicato Unificado de Trabajadores de Artes Gráficas, Similares y Conexos del Distrito Federal y Estado de Miranda (SUTAGSC), y que la acción por omisión de la Inspección del Trabajo «Pedro Ortega Díaz» adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social ha dejado sin efecto la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 87.
744. La organización querellante precisa que las dos empresas realizan sus operaciones en la misma estructura física; ambas empresas se dedican a la elaboración, impresión y distribución de productos editoriales; y los trabajadores despedidos trabajaban en ambas. En fecha 27 de agosto de 2010, los empleados que fueron posteriormente despedidos habían consignado la notificación del acto de nombramiento de dos delegados sindicales del SUTAGSC ante el Servicio de Organizaciones Sindicales de la Inspección del Trabajo del Municipio Libertador del Distrito Capital. En fecha 16 de septiembre de 2010, presentaron las planillas de autorización del descuento de las cuotas sindicales y en fecha 14 de octubre de 2010 dirigieron una comunicación a la presidenta de la Empresa Visión de Hoy Comunicaciones C.A. manifestando su voluntad de mantenerse afiliados al sindicato. En fecha 28 de octubre de 2010, los trabajadores enviaron comunicación escrita a la Inspección del Trabajo del Municipio Libertador del Distrito Capital en la que

expusieron que las dos empresas no reconocían la afiliación sindical al SUTAGSC ni el nombramiento de los delegados sindicales.

745. En fecha 29 de octubre de 2010, las dos empresas dieron por terminada la relación laboral, de forma injustificada, con 25 empleados; en fecha 5 de noviembre de 2010, los trabajadores despedidos presentaron solicitud de reincorporación al trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo «Pedro Ortega Díaz». La Inspectoría del Trabajo dictó «medida preventiva» a favor del reintegro de los trabajadores despedidos y del pago de los salarios caídos, en fecha 8 de noviembre de 2010; dicha medida aspira a un acuerdo o reconocimiento de la falta por vía conciliatoria. No obstante, cuando el Comisionado de Especial para la Inspección del Trabajo se apersonó en las instalaciones de la empresa Visión de Hoy Comunicaciones C.A, en fecha 12 de noviembre de 2010, y de la empresa C.A. Editorial Diario Ve, en fecha 17 de noviembre de 2010, constató que éstas no habían acatado la medida preventiva dictada. Al no acatar el empleador la medida preventiva, se debió haber dado inicio al procedimiento administrativo que culmina con una providencia administrativa dictada por el Inspector del Trabajo; no obstante, han transcurrido más de dos años sin que se haya dictado.

B. Respuesta del Gobierno

746. En su comunicación de fecha 24 de mayo de 2013, el Gobierno indica que la Inspectoría del Trabajo «Pedro Ortega Díaz» adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, en total apego y acatamiento del Convenio núm. 87, emitió las correspondientes providencias administrativas de *reenganche* (reintegro), y pago de salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir, a favor de los ciudadanos Any del Carmen Charama Panacual, Jorge Gerardo Sanz, Robert Jose Migua Vargas, Wandit Rafael Charaya Panacual, Jorge Gerardo Marrero, Jesús Francisco Rodríguez Bustamante, César Augusto Charama Pascual, Edgar Alberto Rastran Sánchez, Rudy Marcano, Alexander Rafael Guete Hernández, Jose Antonio Aguilera y Alberto José Rodríguez Yáñez, así como también a favor de los ciudadanos Henry Landaeta Freddy Gómez, Jesús Alberto Pérez, Pablo César Gamboa Castellano, Jose Ricardo Moreno, Juan Carlos Gamboa, Gerardo Cerone Ruvo, Jose Vidal Vásquez, Carlos Roman Corro, Henry González Quintero, Jean Carlos Vega, Adolfo Vegas, Ernesto-José Rodríguez Rodríguez y Adolfo Antonio Castañeda González.
747. El Gobierno añade que las providencias administrativas que fueron ejecutadas por la referida inspectoría no fueron acatadas por las entidades de trabajo Visión de Hoy Comunicaciones C.A. y C.A. Editorial Diario Ve, cuyo representante legal manifestó «que no procederá a reenganchar a los trabajadores, toda vez que se lleva una negociación ante la Defensoría del Pueblo para cancelar las prestaciones sociales». Ante la negativa de reenganchar (reintegrar) a los trabajadores por parte de las entidades de trabajo anteriormente mencionadas, la Inspectoría del Trabajo «Pedro Ortega Díaz» procedió conforme a lo establecido en los artículos 531 y 538 de la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras a iniciar el procedimiento sancionatorio correspondiente. De esta manera se agota la vía administrativa, no obstante, las trabajadoras y los trabajadores que se sientan afectados, podrán recurrir por medio de la vía jurisdiccional a través de los tribunales laborales.

C. Conclusiones del Comité

748. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de despido antisindical de 25 trabajadores por las empresas Visión de Hoy Comunicaciones C.A. y C.A. Editorial Diario Ve, a raíz de su afiliación al sindicato querellante y al nombramiento de dos delegados sindicales en octubre de 2010, así como la inacción de la Inspectoría del*

Trabajo, al no dictar hasta el momento de la queja (casi dos años después) las providencias administrativas previstas en la legislación.

- 749.** *El Comité toma nota de que el Gobierno declara en su respuesta del 11 de diciembre de 2012 que la Inspectoría del Trabajo «Pedro Ortega Díaz» adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, en total apego y acatamiento del Convenio núm. 87, emitió las correspondientes providencias administrativas de reenganche (reintegro), y pago de salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir, a favor de los 25 ciudadanos referidos por la organización querellante.*
- 750.** *El Comité también toma nota de que el Gobierno declara que las providencias administrativas no fueron acatadas por las dos empresas, cuyo representante legal manifestó que no procederá a reenganchar a los trabajadores, toda vez que se lleva una negociación ante la Defensoría del Pueblo para cancelar las prestaciones sociales. El Gobierno añade que ante la negativa de reenganchar (reintegrar) a los trabajadores, la Inspectoría del Trabajo «Pedro Ortega Díaz» procedió a iniciar el procedimiento sancionatorio correspondiente; así como que las trabajadoras y los trabajadores que se sientan afectados, podrán recurrir por medio de la vía jurisdiccional a través de los tribunales laborales.*
- 751.** *El Comité recuerda que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 770] y habiendo constatado en este caso la Inspección del Trabajo la ilegalidad de los despidos, le pide al Gobierno que tome las medidas a su alcance para el cumplimiento de la legislación laboral y en particular para el reintegro de los trabajadores despedidos ordenado por los inspectores. Al mismo tiempo, el Comité pide al Gobierno que le informe si los trabajadores despedidos han acudido a la vía judicial, así como del resultado del procedimiento sancionatorio administrativo.*
- 752.** *Por último, el Comité observa que el sindicato querellante pone de relieve retrasos en el tratamiento de su caso por parte de las autoridades. El Comité constata que los despidos datan de octubre de 2010 y que en cualquier caso no parece que hayan concluido los procedimientos administrativos sancionatorios. El Comité lamenta este retraso y pide al Gobierno que tome medidas para que los procedimientos en cuestión concluyan con mayor rapidez.*

Recomendaciones del Comité

- 753.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) habiendo constatado la Inspectoría del Trabajo la ilegalidad de los despidos, el Comité le pide que tome medidas a su alcance para el cumplimiento de la legislación laboral y en particular para el reintegro de los 25 trabajadores ordenado por la Inspectoría del Trabajo;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que le informe si los trabajadores despedidos han acudido a la vía judicial, a través de los tribunales laborales, así como del resultado del procedimiento sancionatorio administrativo, y*

c) el Comité pide al Gobierno que obtenga los comentarios de las empresas interesadas a través de la organización nacional de empleadores concernida.

Ginebra, 25 de octubre de 2013

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden
Presidente

<i>Puntos que requieren decisión:</i>	párrafo 129	párrafo 455
	párrafo 143	párrafo 464
	párrafo 168	párrafo 492
	párrafo 194	párrafo 535
	párrafo 226	párrafo 567
	párrafo 292	párrafo 587
	párrafo 318	párrafo 598
	párrafo 332	párrafo 610
	párrafo 342	párrafo 628
	párrafo 354	párrafo 642
	párrafo 363	párrafo 684
	párrafo 391	párrafo 694
	párrafo 400	párrafo 703
	párrafo 412	párrafo 720
	párrafo 425	párrafo 739
	párrafo 444	párrafo 753