



Consejo de Administración

328.ª reunión, Ginebra, 27 de octubre – 10 de noviembre de 2016

GB.328/INS/14

Sección Institucional

INS

DECIMOCUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

380.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-86
<i>Caso núm. 2882 (Bahrein): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Bahrein presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) apoyada por la Internacional de la Educación (IE)	87-98
Conclusiones del Comité	93-97
Recomendaciones del Comité	98
<i>Caso núm. 2318 (Camboya): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Confederación Sindical Internacional (CIS).....	99-117
Conclusiones del Comité	108-116
Recomendaciones del Comité	117
<i>Caso núm. 3121 (Camboya): Informe provisional</i>	
Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Alianza de Sindicatos de Camboya (CATU)	118-142
Conclusiones del Comité	131-141
Recomendaciones del Comité	142

Caso núm. 3134 (Camerún): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por el Sindicato Nacional de los Empleados del Sector del Transporte Terrestre (SYNESTER) y el Sindicato de los Conductores Profesionales y de los Obreros del Transporte Público (SYNACPROTCAM).....	143-162
Conclusiones del Comité.....	155-161

Recomendaciones del Comité	162
----------------------------------	-----

Caso núm. 3108 (Chile): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Federación Nacional del Ministerio Público de Chile (FENAMIP) apoyada por la Agrupación de Empleados Fiscales de Chile (ANEF).....	163-192
Conclusiones del Comité.....	183-191

Recomendaciones del Comité	192
----------------------------------	-----

Caso núm. 3184 (China): Informe Provisional

Queja contra el Gobierno de China presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	193-243
Conclusiones del Comité.....	230-242

Recomendaciones del Comité	243
----------------------------------	-----

Casos núms. 2761 y 3074 (Colombia): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (SINALTRAINAL), el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia (SINTRAELECOL) y el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI).....	244-274
Conclusiones del Comité.....	265-273

Recomendaciones del Comité	274
----------------------------------	-----

Caso núm. 2958 (Colombia): Informe definitivo

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) y la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones Afines (ATELCA).....	275-304
Conclusiones del Comité.....	293-303

Recomendaciones del Comité	304
----------------------------------	-----

Caso núm. 3097 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética (SINTRAMIENERGETICA).....	305-331
Conclusiones del Comité.....	321-330

Recomendaciones del Comité	331
----------------------------------	-----

Caso núm. 3067 (República Democrática del Congo): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congolese del Trabajo (CCT), el Sindicato Esperanza (ESPOIR), el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Católicas Convencionadas (SYNECAT), el Sindicato de Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE), el Sindicato Nacional para la Movilización de Agentes y Funcionarios del Estado (SYNAMAFC), la Unión de Trabajadores – Agentes y Funcionarios del Estado (UTAFE), el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Sector Agro-Rural (SYNAFAR), el Sindicato General de las Administraciones de Finanzas del Estado, Paraestatales y Bancos (SYGEMIFIN), el Sindicato de Trabajadores del Congo (SYNTRACO) el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (SYFAP) y el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (DINAFET)	332-348
Conclusiones del Comité	340-347
Recomendaciones del Comité	348

Caso núm. 3138 (República de Corea): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU).....	349-372
Conclusiones del Comité	366-371
Recomendación del Comité.....	372

Caso núm. 3130 (Croacia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Croacia presentada por la Asociación de Sindicatos Croatas (MATICA).....	373-399
Conclusiones del Comité	394-398
Recomendación del Comité.....	399

Caso núm. 2957 (El Salvador): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA)	400-408
Conclusiones del Comité	407
Recomendación del Comité.....	408

Caso núm. 3154 (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 de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD)	409-444
Conclusiones del Comité	433-443
Recomendaciones del Comité	444

Caso núm. 3093 (España): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de España presentada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).....	445-511
Conclusiones del Comité.....	490-510
Recomendaciones del Comité	511

Caso núm. 2203 (Guatemala): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) y el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG)	512-527
Conclusiones del Comité.....	520-526
Recomendaciones del Comité	527

Caso núm. 3035 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA).....	528-542
Conclusiones del Comité.....	537-541
Recomendaciones del Comité	542

Caso núm. 3125 (India): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la India presentada por el Sindicato de Trabajadores Modelama (MWU) apoyada por el Sindicato de Trabajadores del Vestido y Afines de la India	543-561
Conclusiones del Comité.....	555-560
Recomendaciones del Comité	561

Caso núm. 3124 (Indonesia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Indonesia presentada por la Federación de Sindicatos Independientes (GSBI)	562-589
Conclusiones del Comité.....	580-588
Recomendaciones del Comité	589

Caso núm. 3176 (Indonesia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Indonesia presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	590-634
Conclusiones del Comité.....	619-633
Recomendaciones del Comité	634

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

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).....	635-683
Conclusiones del Comité	657-682
Recomendaciones del Comité	683

Caso núm. 3081 (Liberia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Liberia presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolífera, Química y Energética y de los Servicios Generales de Liberia (POCEGSUL)	684-696
Conclusiones del Comité	690-695
Recomendaciones del Comité	696

Caso núm. 3126 (Malasia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Malasia presentada por la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE).....	697-724
Conclusiones del Comité	714-723
Recomendaciones del Comité	724

Caso núm. 3153 (Mauricio): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Mauricio presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Salud (MHEU)	725-766
Conclusiones del Comité	758-765
Recomendación del Comité.....	766

Caso núm. 3106 (Panamá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Panamá presentada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), la Unión de Prácticos del Canal de Panamá (UPCP), la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC).....	767-795
Conclusiones del Comité	788-794
Recomendaciones del Comité	795

Caso núm. 3132 (Perú): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP).....	796-810
Conclusiones	808-809
Recomendación del Comité.....	810

Caso núm. 3185 (Filipinas): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por la Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte (NCTU), el Centro para la Unidad y el Progreso de los Trabajadores (SENTRO) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).....	811-858
Conclusiones del Comité.....	848-857
Recomendaciones del Comité	858

Caso núm. 3182 (Rumania): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Rumania presentada por la Federación de Sindicatos Libres de las Industrias Química y Petroquímica (FSLCP).....	859-897
Conclusiones del Comité.....	889-896
Recomendaciones del Comité	897

Caso núm. 3113 (Somalia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Somalia presentada por la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU), el Sindicato Nacional de Periodistas Somalíes (NUSOJ) y la Confederación Sindical Internacional (CSI)	898-935
Conclusiones del Comité.....	922-934
Recomendaciones del Comité	935

Caso núm. 3109 (Suiza): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Suiza presentada por el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Correos (SAP).....	936-976
Conclusiones del Comité.....	961-975
Recomendación del Comité.....	976

Caso núm. 3164 (Tailandia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Tailandia presentada por el Sindicato Global IndustriALL.....	977-1064
Conclusiones del Comité.....	1046-1063
Recomendaciones del Comité	1064

Caso núm. 3059 (República Bolivariana de Venezuela): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Confederación General de Trabajadores (CGT), la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), la Alianza Sindical Independiente (ASI), el Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS), la Corriente Clasista Unitaria Revolucionaria Autónoma (C-CURA) y el Movimiento de Sindicatos de Base (MOSBASE)	1065-1075
Conclusiones del Comité.....	1073-1074
Recomendaciones del Comité	1075

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 27 y 29 de octubre y 4 de noviembre de 2016, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los siguientes miembros participaron en la reunión: Sr. Albuquerque (República Dominicana), Sr. Cano (España), Sra. Onuko (Kenya), Sr. Teramoto (Japón), Sr. Titiro (Argentina), Sr. Tudorie (Rumania); el Vicepresidente del Grupo de los Empleadores, Sra. Hornung-Draus y los miembros Sr. Frimpong, Sra. Horvatić, Sr. Mailhos y Sr. Matsui; el Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores, Sr. Veyrier (sustituyendo al Sr. Cortebeeck) y los miembros Sr. Asamoah, Sres. Martínez, Ohrt y Ross. Los miembros del Comité de nacionalidad croata, española y rumana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Croacia (caso núm. 3130), España (caso núm. 3093) y Rumania (caso núm. 3182).

* * *

3. Se han sometido al Comité 169 casos, cuyas quejas han sido comunicadas a los gobiernos interesados para que envíen sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 33 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 20 casos (10 informes definitivos y 10 en los que pidió se le mantenga informado), y a conclusiones provisionales en 13 casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

Estatus de los casos

4. En aras de reforzar la transparencia de los métodos de trabajo, el Comité ha seguido esforzándose para facilitar la comprensión de cuál es el estado de los casos y la urgencia que tienen los gobiernos de transmitir sus observaciones. El Comité observa, sin embargo, que continúa recibiendo comunicaciones en relación a los casos, algunas de ellas muy extensas, unos días antes de su reunión, o incluso durante su sesión. El Comité ha hecho un esfuerzo especial para tratar de tomar en consideración estas nuevas informaciones en los casos en cuestión, pero se encuentra obligado a fijar un plazo para la consideración de las comunicaciones de los gobiernos y de los querellantes, de conformidad con las normas generales de presentación de documentos del Consejo de Administración, con el fin de poder llevar a cabo eficientemente su trabajo. Por consiguiente, cualquier información en relación a los llamamientos urgentes (párrafo 8) o cuando el Comité ya haya tomado nota de las observaciones de los gobiernos y haya expresado la intención de examinar el fondo del caso (párrafo 11) deberá recibirse en la Oficina antes del 24 de febrero de 2017. Las comunicaciones recibida con posterioridad a esta fecha no podrán ser tenidas en cuenta en el examen del Comité.

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

5. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre los casos núms. 2318 y 3121 (Camboya), 2508 y 2566 (República Islámica del Irán), 2706 (Panamá), 2761 y 3074 (Colombia) y 3185 (Filipinas) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en los mismos.

Párrafo 69 de los procedimientos del Comité

6. Ante su omisión recurrente de responder a las quejas, el Comité invita al Gobierno de la República Democrática del Congo, en virtud de la autoridad reconocida en el párrafo 69 de los procedimientos para el examen de quejas por violaciones de la libertad sindical, a comparecer ante el Comité en su próxima reunión de marzo de 2017, a fin de que pueda obtener informaciones detalladas sobre las medidas adoptadas por el Gobierno en relación a los casos pendientes.

Casos examinados por el Comité ante la falta de respuesta del Gobierno

7. El Comité lamentó profundamente verse obligado a examinar los siguientes casos sin disponer de la respuesta del Gobierno: núms. 3076 (República Democrática del Congo) y 3081 (Liberia).

Llamamientos urgentes: demora en las respuestas

8. En lo que atañe a los casos núms. 2949 (Swazilandia), 3047 (República de Corea), 3076 (República de Maldivas), 3094 (Guatemala), 3127 (Paraguay), 3167 (El Salvador), 3179 (Guatemala), 3180 (Tailandia) y 3183 (Burundi), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde que formuló recomendaciones en al menos dos ocasiones, 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, podrá presentar 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.

Observaciones esperadas de los Gobiernos

9. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2177 y 2183 (Japón), 2512 (India), 2609 (Guatemala), 2982 (Perú), 3018 (Pakistán), 3095 (Túnez), 3188 (Guatemala), 3189 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3190 (Perú), 3192 (Argentina), 3193 (Perú), 3194 (El Salvador), 3196 (Tailandia), 3197 (Perú), 3198 (Chile), 3199 (Perú), 3200 (Perú), 3202 (Liberia) y 3203 (Bangladesh). De no recibirse las observaciones antes de su próxima reunión, el Comité se verá obligado a hacer un llamamiento urgente en relación a estos casos.

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

10. En relación con los casos núms. 2265 (Suiza), 2445 (Guatemala), 2811 (Guatemala), 2817 (Argentina), 2830 (Colombia), 2854 (Perú), 2869 (Guatemala), 2902 (Pakistán), 2948 (Guatemala), 2967 (Guatemala), 2978 (Guatemala), 2989 (Guatemala), 2997 (Argentina), 3003 (Canadá), 3019 (Paraguay), 3027 (Colombia), 3032 (Honduras), 3042 (Guatemala), 3062 (Guatemala), 3078 (Argentina), 3089 (Guatemala), 3091 (Colombia), 3092 (Colombia), 3104 (Argelia), 3115 (Argentina), 3120 (Argentina), 3127 (Paraguay), 3133 (Colombia), 3137 (Colombia), 3139 (Guatemala), 3141 (Argentina), 3143 (Canadá), 3148 (Ecuador), 3149 (Colombia), 3150 (Colombia), 3151 (Canadá), 3152 (Honduras), 3158 (Paraguay), 3161 (El Salvador), 3170 (Perú), 3191 (Chile), 3192

(Argentina) y 3210 (Argelia), 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

11. Con respecto a los casos núms. 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2923 (El Salvador), 2927 (Guatemala), 2989 (Guatemala), 3007 (El Salvador), 3016 (República Bolivariana de Venezuela), 3023 (Suiza), 3068 (República Dominicana), 3069 (Perú), 3082 (República Bolivariana de Venezuela), 3090 (Colombia), 3103 (Colombia), 3112 (Colombia), 3116 (Chile), 3117 (El Salvador), 3119 (Filipinas), 3124 (Indonesia), 3129 (Rumania), 3131 (Colombia), 3135 (Honduras), 3144 (Colombia), 3146 (Paraguay), 3153 (Mauricio), 3156 (México), 3157 (Colombia), 3159 (Filipinas), 3160 (Perú), 3162 (Costa Rica), 3163 (México), 3165 (Argentina), 3168 (Perú), 3172 (República Bolivariana de Venezuela), 3173 (Perú), 3174 (Perú), 3175 (Uruguay), 3178 (República Bolivariana de Venezuela), 3186 (Sudáfrica), 3187 (República Bolivariana de Venezuela), 3195 (Perú) y 3201 (Mauritania), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas a la mayor prontitud posible.

Nuevos casos

12. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los siguientes casos nuevos que ha recibido desde su última reunión: núms. 3204 (Perú), 3205 (México), 3206 (Chile), 3207 (México), 3208 (Colombia), 3209 (Senegal), 3211 (Costa Rica), 3212 (Camerún), 3213 (Colombia), 3214 (Chile), 3215 (El Salvador), 3216 (Colombia), 3217 (Colombia), 3218 (Colombia), 3219 (Brasil), 3220 (Argentina), 3221 (Guatemala), 3222 (Guatemala), 3223 (Colombia), 3224 (Perú), 3225 (Argentina), 3226 (México), 3227 (República de Corea), 3228 (Perú), 3229 (Argentina), 3230 (Colombia), 3231 (Camerún), 3232 (Argentina), 3233 (Argentina) y 3234 (Colombia), con respecto a los cuales se espera información y observaciones de los respectivos Gobiernos. Todos estos casos corresponden a quejas presentadas después de la anterior reunión del Comité.

Retiro de una queja

13. En su comunicación de fecha 11 de octubre de 2016, la Federación de Comercio 4, la Federación de la Industria del Comercio de Metales, Electrónica, Eléctrica y otras Afines – Federación de Trabajadores Libres (TF-4FFW) indicó que, en virtud del acuerdo celebrado el 30 de septiembre de 2016 entre la Asociación de Empleados Unidos de Cirtek (anteriormente Sindicato de Empleados de Cirtek – FFW) y la dirección de «Cirtek Electronics Corporation», deseaba retirar la queja presentada contra el Gobierno de Filipinas (caso núm. 2815). El Comité toma nota de esta información con satisfacción y considera que la queja ha sido efectivamente retirada y que el caso núm. 2815 queda cerrado.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

14. El Comité somete a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos núms. 3108 (Chile), 3121 (Camboya) y 3134 (Camerún) como consecuencia de su ratificación de los Convenios núms. 87 y 98.

Casos en seguimiento

15. El Comité examinó nueve casos sobre el seguimiento dado a sus recomendaciones y concluyó su examen en relación a uno de ellos: 2654 (Canadá).

Caso núm. 2153 (Argelia)

16. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2012 [véase el 365.º informe, párrafos 14 a 16]. En aquella ocasión, solicitó al Gobierno información sobre la situación de ciertos dirigentes del Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP). De hecho, esperaba del Gobierno que le informase del desenlace del recurso de casación relativo al caso del Sr. Mourad Tchikou (vicepresidente del UNPC-SNAPAP y agente de protección civil), así como de la situación del Sr. Sadou Saddek (secretario general de la sección sindical del SNAPAP en la wilaya de Béjaia), en particular para saber si éste se había incorporado a su nuevo puesto de trabajo al término de su licencia médica.
17. Por comunicaciones de 16 de febrero y de 7 de marzo de 2016, el Gobierno indica que el SNAPAP celebró su 7.º congreso del 12 al 14 de enero de 2016 y volvió a elegir al Sr. Felfoul secretario general. Al haber confirmado el Sr. Felfoul que ningún miembro de su sindicato fue objeto de detenciones o traslados por parte de las autoridades públicas, el Gobierno solicita que el Comité dé por terminado el presente caso. *El Comité toma nota de esta información. Sin embargo, para poder cerrar este caso, ruega al Gobierno le facilite sin demora la información que le viene solicitando desde hace tiempo sobre la actual situación profesional de los Sres. Mourad Tchikou y Sadou Saddek, y en particular puntualice si éstos siguen trabajando en la función pública y ejercen actividades sindicales. Además, el Comité insta al Gobierno a que le informe del desenlace del recurso de casación correspondiente al caso del Sr. Tchikou.*

Caso núm. 2654 (Canadá)

18. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2014 [véase 371.º informe, párrafos 36 a 43]. Según los alegatos presentados por las organizaciones querellantes, la Ley de 2008 sobre Servicios Esenciales en el Servicio Público (PSESA) y la Ley (enmendada) de 2008 de Sindicatos (TUAA) de Saskatchewan impedían a los trabajadores ejercer su derecho fundamental a la libertad sindical dificultando su afiliación a sindicatos, su participación en negociaciones colectivas libres y el ejercicio de su derecho a la huelga. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que le mantuviese informado de la decisión que adoptase el Tribunal Supremo del Canadá en relación con la constitucionalidad de la PSESA y la TUAA y de cualquier medida adoptada en consecuencia. El Comité también pidió al Gobierno que velase por que el gobierno provincial tomase medidas concretas para revisar la PSESA y la TUAA, en consulta con todos los interlocutores sociales interesados, con miras a su modificación en consonancia con sus recomendaciones anteriores. Por último, pidió al Gobierno que velase por que el gobierno provincial tomase las medidas adecuadas, en consulta con los interlocutores sociales interesados, para crear un mecanismo de apelación apropiado a fin de limitar la designación de trabajadores «esenciales» a lo estrictamente indispensable para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales en caso de paro laboral y establecer mecanismos compensatorios.
19. En una comunicación de fecha 2 de marzo de 2016, la Federación de Trabajadores de Saskatchewan, una de las partes querellantes de este caso, transmitió la decisión del Tribunal Supremo del Canadá, que se ocupaba de los asuntos planteados en este caso.

20. En una comunicación de fecha 14 de marzo de 2016, el Gobierno del Canadá transmitió la respuesta del gobierno de Saskatchewan. El gobierno provincial explicaba que el 1.º de enero de 2016 entró en vigor la Ley (enmendada) de 2015 sobre el Empleo en los Servicios Esenciales de Saskatchewan (proyecto de ley núm. 183). Esta legislación modifica el régimen de servicios esenciales que existía en virtud de la PSESA para responder a las inquietudes expresadas por el Tribunal Supremo del Canadá y el Comité de Libertad Sindical. El Gobierno explica que la enmienda de la legislación:
- suprime la definición de «servicios esenciales». Ahora las partes deben negociar lo que consideran servicios esenciales; para ello, pueden consultar las definiciones de «servicios esenciales» y «servicios mínimos» de la OIT. Si las partes no logran concluir un acuerdo sobre servicios esenciales, cualquiera de las partes puede presentar una petición ante un tribunal de servicios esenciales, esto es, un organismo independiente de solución de conflictos a través de terceros. La petición es presentada al presidente del Consejo de Relaciones Laborales y al ministro pertinente;
 - establece tribunales de servicios esenciales integrados por el presidente o vicepresidente del Consejo de Relaciones Laborales, así como por una persona designada por el empleador y otra designada por el sindicato. Se establece un nuevo tribunal para cada conflicto. El tribunal está facultado para examinar un recurso de apelación interpuesto por cualquiera de las partes en caso de conflicto al determinar qué servicios son esenciales para un lugar de trabajo particular. La decisión del tribunal es vinculante para ambas partes. Una vez que un acuerdo sobre servicios esenciales haya sido negociado o establecido por un tribunal de servicios esenciales, las partes pueden iniciar una huelga o un cierre patronal. En cualquier momento, una de las partes puede recurrir al mismo tribunal de servicios esenciales para que determine si un acuerdo sobre servicios esenciales interfiere de manera significativa con el ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal;
 - crea un proceso vinculante de mediación-arbitraje en el que el tribunal de servicios esenciales determina si un acuerdo sobre servicios esenciales interfiere de manera significativa con el ejercicio del derecho de huelga o cierre patronal. Las partes están obligadas a someter las condiciones del convenio colectivo al proceso vinculante de mediación-arbitraje. Este proceso vinculante está limitado a un plazo de 60 días, a menos que las partes fijen un plazo más largo de mutuo acuerdo.
21. El gobierno de Saskatchewan añade que no se le trata de manera diferente en el marco de este nuevo proceso por su capacidad para formular una reglamentación que estipule los servicios esenciales para el gobierno.
22. El Gobierno considera que las enmiendas mencionadas son conformes al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y reitera su compromiso de colaborar con grupos de trabajadores y empleadores interesados con el objetivo de formular leyes, políticas y programas que contribuyan al crecimiento económico y la prosperidad de la provincia y al mismo tiempo garanticen la protección y la seguridad de sus ciudadanos.
23. *El Comité toma nota con interés de la resolución con fecha 30 de enero de 2015 del Tribunal Supremo del Canadá que declaraba inconstitucional la PSESA tras concluir que el derecho de huelga estaba protegido en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. El Comité observa, en particular, que el Tribunal Supremo declaró que «el derecho de huelga [estaba] protegido en virtud de su función única en el proceso de negociación colectiva», consagrado en el artículo 2, apartado d), de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá (párrafo 77). Asimismo, el tribunal estimó que la PSESA era inconstitucional porque menoscababa «los derechos de los trabajadores establecidos por el artículo 2, apartado d), de forma mucho*

más amplia y profunda de lo que es necesario para lograr su objetivo de poder seguir prestando servicios esenciales» (párrafos 96 y 97). El tribunal dio al Gobierno el plazo de un año para armonizar la legislación con la Constitución (párrafo 103).

- 24.** *El Comité toma nota con interés de que la PSESA fue enmendada conforme a sus recomendaciones el 1.º de enero de 2016.*
- 25.** *El Comité también toma nota de que el Tribunal Supremo confirmó la decisión del Tribunal de Apelación de que la TUAA era constitucional (párrafos 102 y 175). El Tribunal Supremo estimó que la TUAA no «interfería de manera significativa con el derecho de constituir asociaciones o afiliarse libremente a ellas» (párrafo 100) y explicó que su conclusión «se ve reforzada por las conclusiones del juez de primera instancia de que estos requisitos, al compararlos con otras normativas canadienses que rigen las relaciones laborales, no son excesivamente restrictivos, por lo que el derecho de sindicación de los trabajadores no se ve afectado de manera significativa» (párrafo 100).*
- 26.** *En este sentido, el Comité entiende que no se prevén enmiendas a la TUAA. El Comité recuerda que cuando examinó este caso por primera vez consideró que «teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso, la exigencia jurídica de que un sindicato deba recibir el apoyo de un 45 por ciento de los trabajadores para que pueda iniciarse el procedimiento de reconocimiento como agente para la negociación colectiva, puede efectivamente ser excesivamente difícil de cumplir». El Comité observó que esta modificación introducida significaba en realidad «que la organización sindical tiene que demostrar más apoyo para que la votación tenga lugar del que necesitará en última instancia para ser reconocida» [véase 356.º informe, párrafo 379].*

Caso núm. 2962 (India)

- 27.** El Comité examinó por última vez este caso, en que la organización querellante alegó la negativa de la dirección de M/s A.M.S. Fashions (S.R.L.) a negociar con el sindicato Vastra Silai Udhyog Kamgar, la intervención de fuerzas policiales en una acción colectiva, despidos antisindicales, y la falta de mecanismos de presentación de reclamaciones en el estado de Uttar Pradesh, en su reunión de junio de 2015 [véase 375.º informe, párrafos 330 a 353]. En esa ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 375.º informe, párrafo 353]:
- a) el Comité solicita al Gobierno que adopte con la mayor brevedad todas las medidas necesarias para garantizar que, en la NSEZ, las funciones del Comisionado para Asuntos Laborales no se confieran al Comisionado para Asuntos de Desarrollo, sino a una persona independiente, que goce de la confianza de todas las partes o una entidad imparcial. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las medidas adoptadas en ese sentido;
 - b) el Comité pide al Gobierno que vele por que el principio en virtud del cual todas las quejas contra prácticas discriminatorias de índole antisindical han de examinarse con arreglo a un procedimiento nacional que debería ser expeditivo, imparcial y considerado así por las partes interesadas, se aplique en los casos de los trabajadores que han sido cesados o despedidos, si se confirma que la imposición de dichos despidos y cesaciones guarda relación con actividades sindicales legítimas de los trabajadores, y que tome medidas para garantizar que los trabajadores en cuestión sean indemnizados de manera apropiada, e incluso readmitidos si fuera posible;
 - c) el Comité observa con suma preocupación el hecho de que hayan transcurrido más de tres años desde los despidos y las cesaciones, y pide al Gobierno que facilite sin demora el acercamiento de las partes con arreglo a las solicitudes formuladas en diciembre de 2012, a fin de examinar todas las cuestiones planteadas y encontrar una solución que, en el contexto actual, sea satisfactoria para todas las partes interesadas, y

- d) el Comité pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias sin demora para realizar una investigación respecto de los alegatos formulados en la queja relativos a la intervención de fuerzas policiales en una acción colectiva, y le mantenga informado del resultado.
28. En su comunicación de fecha 6 de julio de 2015, el Gobierno indica con respecto a la recomendación a) que el Funcionario para Asuntos Laborales es un funcionario público y un funcionario gubernamental de grado superior al que se le han delegado las competencias del funcionario encargado de controlar el cumplimiento de la legislación laboral, con arreglo al Reglamento de las Zonas Económicas Especiales (ZEE) del Gobierno central, de 2006, y la política de las ZEE de Uttar Pradesh, de 2007, a fin de agilizar y facilitar la aplicación de las actividades de control del cumplimiento en las zonas económicas especiales. El Funcionario para Asuntos de Desarrollo recibe asistencia del experto técnico del Departamento de Trabajo del gobierno del estado pertinente. El Gobierno también declara que, de conformidad con la política de las ZEE de Uttar Pradesh, de 2007, los servicios de los funcionarios del Departamento de Trabajo pueden ponerse a disposición del Comisionado para Asuntos de Desarrollo a fin de facilitar un servicio de ventanilla única en las zonas económicas especiales. Asimismo, el Gobierno indica que, según el Gobierno del estado, el Comisionado para Asuntos de Desarrollo de la Zona Económica Especial de Noida (NSEZ) desempeñó con eficacia las funciones del Comisionado para Asuntos Laborales y que 350 casos se resolvieron mediante procedimientos de conciliación. Sin embargo, a pesar de las diversas rondas de discusiones y audiencias, el presente caso no se pudo resolver, por lo que el asunto se remitió al Tribunal de Meerut.
29. Con respecto a la recomendación b), el Gobierno declara que la Central de Sindicatos Indios (CITU) recibió la autorización del Funcionario de Conciliación destinado en la Oficina del Comisionado para Asuntos de Desarrollo de la NSEZ para presentar las quejas por discriminación antisindical en nombre de los trabajadores, pero que no se produjeron casos de discriminación antisindical, y que la cuestión de los despidos y las indemnizaciones está siendo examinada por el Tribunal Superior de Allahabad. El Gobierno también indica que la Ley de Conflictos Laborales de 1947 prevé disposiciones para resolver los conflictos rápidamente, con menos complicaciones y a bajo coste o de manera gratuita, y que el Tribunal Laboral del Gobierno central y los tribunales de trabajo han sido establecidos para resolver los conflictos sin engorrosos obstáculos jurídicos. Además, con arreglo a una reciente modificación del artículo 2, A), de la Ley de Conflictos Laborales, los trabajadores pueden dirigirse directamente al tribunal laboral o tribunal del trabajo correspondiente para que resuelva los litigios relativos al despido, la reducción del personal o la terminación de servicios. La Ley en su versión enmendada también prevé el establecimiento de un mecanismo de solución de conflictos en los establecimientos industriales que emplean a 20 o más trabajadores mediante un proceso de apelación de una etapa que se lleva a cabo ante la dirección del establecimiento a fin de resolver los conflictos dimanantes de quejas individuales. El Gobierno indica que, gracias a esta modificación, los trabajadores dispondrán de otro mecanismo alternativo para resolver los litigios en la propia organización, por lo que no será necesario recurrir con tanta frecuencia a las resoluciones judiciales.
30. En relación con la recomendación c), el Gobierno manifiesta que, dado que este litigio está siendo examinado por el Tribunal Superior de Allahabad, ya que figuraba en las listas de 13 de octubre de 2014 y 7 de julio de 2015, cesó la competencia del Comisionado para Asuntos Laborales.
31. En referencia a la recomendación d), relativa a la petición para efectuar una investigación respecto de los alegatos relativos a la intervención de fuerzas policiales en una acción colectiva, el Gobierno declara que la acción policial fue necesaria para mantener la ley y el orden, y que la policía no desempeñó ningún papel en los procedimientos de conciliación.

32. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que, con arreglo al Reglamento de las ZEE del Gobierno central y la política de las ZEE de Uttar Pradesh, se confieren al Comisionado para Asuntos de Desarrollo las competencias del Comisionado para Asuntos Laborales a fin de agilizar y facilitar la aplicación de las actividades de control del cumplimiento en las zonas económicas especiales y que, según el Gobierno de Uttar Pradesh, el Comisionado para Asuntos de Desarrollo de la NSEZ desempeñó estas funciones con eficacia, ya que 350 casos se resolvieron mediante conciliación. Si bien toma debida nota de estas observaciones, el Comité recuerda las conclusiones que adoptó en un caso anterior relativo a la India [332.º informe, caso núm. 2228, párrafo 748] con respecto a la incompatibilidad que puede surgir entre las funciones del Comisionado para Asuntos de Desarrollo y Comisionado para Asuntos Laborales cuando son asumidas por una misma persona. Asimismo, el Comité toma nota de que, de acuerdo con la organización querellante, este mecanismo no goza de la confianza de todas las partes interesadas, sobre todo, cuando los alegatos de discriminación antisindical van dirigidos contra la propia administración de la NSEZ, como sucede en el presente caso. Por consiguiente, el Comité pide una vez más al Gobierno que adopte sin demora todas las medidas necesarias para examinar esta cuestión a fin de garantizar que, en la NSEZ, las funciones del Comisionado para Asuntos Laborales no se confieran al Comisionado para Asuntos de Desarrollo, especialmente, en lo que atañe a los procesos de conciliación y mediación, y que vele por que otra persona independiente que goce de la confianza de todas las partes o una entidad imparcial desempeñe estas funciones. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado acerca de las medidas adoptadas a tal efecto.
33. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que: i) se autorizó a la CITU a presentar las quejas por discriminación antisindical en nombre de los trabajadores, pero que se determinó que no se habían producido casos de discriminación; ii) los alegatos relativos a los despidos y las indemnizaciones están siendo examinados en la actualidad por el Tribunal Superior de Allahabad; iii) la legislación prevé disposiciones para resolver los conflictos rápidamente, a bajo coste o de manera gratuita, y iv) el Tribunal Laboral del Gobierno central y los tribunales de trabajo han sido establecidos para resolver los conflictos sin engorrosos obstáculos jurídicos. El Comité también toma nota con interés de la declaración del Gobierno según la cual, con arreglo a una reciente modificación de la Ley de Conflictos Laborales de 1947, los trabajadores pueden dirigirse directamente al tribunal laboral o tribunal del trabajo correspondiente para que resuelva los litigios relativos al despido, la reducción del personal o la terminación de servicios, y que esta ley prevé el establecimiento de un mecanismo de solución de conflictos como mecanismo adicional para la resolución de los conflictos dimanantes de quejas individuales en los establecimientos industriales que emplean a más de 20 trabajadores. Si bien toma debida nota de estas novedades, el Comité toma nota con preocupación de que han transcurrido más de cuatro años desde los despidos y las cesaciones, y que las quejas por discriminación antisindical todavía están pendientes de resolución ante los tribunales. A este respecto, el Comité desea recordar que el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y que debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas. Los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes 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 (revisada), 2006, párrafos 817 y 826]. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que las quejas de discriminación sindical sean examinadas sin más demora con arreglo a un procedimiento nacional que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino

también parecerlo a las partes interesadas, y que, si se confirma que los despidos y las cesaciones guardan relación con actividades sindicales legítimas, tome medidas para garantizar que los trabajadores en cuestión sean indemnizados de manera apropiada, e incluso ser readmitidos si fuera posible. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación a este respecto.

34. *Teniendo en cuenta el contexto del caso, especialmente la lentitud de los procedimientos, el proceso de apelación actualmente en curso y el hecho de que la unidad de los trabajadores ha cesado su actividad, el Comité pide una vez más al Gobierno que facilite sin demora el acercamiento de las partes a fin de examinar todas las cuestiones planteadas y encontrar una solución que, en el contexto actual, sea satisfactoria para todas las partes interesadas.*
35. *Por último, en relación con la petición del Comité para que se efectúe una investigación respecto de los alegatos relativos a la intervención de fuerzas policiales en una acción colectiva, el Comité observa que el Gobierno simplemente indica que la policía únicamente trató de mantener la ley y el orden, y que no desempeñó ningún papel en los procedimientos de conciliación. El Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado información detallada en relación con la apertura de una investigación independiente respecto de este alegato o el resultado de la misma, y le pide que, en el futuro, se asegure de que todos los alegatos de este tipo se investiguen sin demora.*

Caso núm. 2566 (República Islámica del Irán)

36. El Comité examinó por última vez este caso, en el que las organizaciones querellantes alegan que continúa la represión contra los docentes y que se siguen poniendo trabas al ejercicio de actividades sindicales legítimas por parte de éstos, entre otros, el arresto y la detención de docentes tras las manifestaciones de protesta en su reunión de noviembre de 2008 [véase 351.^{er} informe, párrafos 910-989]. En esa ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 351.^{er} informe, párrafo 989]:
 - a) el Comité pide al Gobierno que modifique el marco legislativo existente a fin de garantizar que las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan ejercer sus derechos sindicales sin injerencia de las autoridades públicas;
 - b) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que los sindicalistas puedan ejercer sus derechos sindicales, incluido el derecho de reunión pacífica, sin temor a la intervención de las autoridades. Pide asimismo al Gobierno que tome disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que implica el recurso excesivo a la violencia cuando se trata de controlar manifestaciones;
 - c) el Comité pide al Gobierno que ordene una investigación independiente de los alegatos de malos tratos recibidos por sindicalistas mientras estaban detenidos y, si se demuestra su veracidad, que indemne a las partes interesadas por los perjuicios sufridos;
 - d) el Comité urge al Gobierno a que se asegure de que las acusaciones presentadas contra todos los sindicalistas relacionadas con su participación en las protestas de marzo-mayo de 2007 se retiren inmediatamente, que se anulen las sentencias pronunciadas en su contra, y que sean indemnizados plenamente por los perjuicios sufridos como resultado de las acusaciones;
 - e) el Comité urge al Gobierno a suspender la sentencia de muerte, anular la condena de Kamangar y garantizar su liberación. También pide al Gobierno que realice una investigación independiente sobre los alegatos según los cuales Kamangar fue sometido a torturas durante su detención y, si se demuestra su veracidad, se lo indemne por todos los daños sufridos como resultado de dichos malos tratos. Además, tomando nota de los alegatos según los cuales numerosos miembros del «Comité Salven a Farzad» establecido para demostrar solidaridad con Kamangar fueron arrestados, detenidos y objeto de amenazas e intimidación, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias

para garantizar que los sindicalistas puedan ejercer sus derechos sindicales, incluyendo el derecho de manifestar pacíficamente su solidaridad, sin temor de una intervención de las autoridades;

- f) el Comité pide al Gobierno que inicie una investigación independiente de los alegatos de suspensión discriminatoria y, si se comprueba su veracidad, que deje sin efecto las suspensiones y cualquier otra medida perjudicial e indemnice a las partes interesadas por los perjuicios — incluidos los sueldos no percibidos — que hayan sufrido como consecuencia de esas suspensiones;
- g) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluso el levantamiento de las prohibiciones impuestas a The Teacher's Pen y a la publicación de noticias acerca de las protestas u otras actividades relacionadas con reivindicaciones laborales, para garantizar el derecho de los sindicatos a editar publicaciones y expresar sus opiniones a la prensa. Pide también al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la devolución del pasaporte del Sr. Khaksari, así como el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores de poder afiliarse a las federaciones o confederaciones que estimen convenientes — incluido el derecho de participar en reuniones sindicales internacionales —, sin injerencia alguna por parte de las autoridades. El Comité pide además al Gobierno que inicie una investigación independiente de la confiscación de bienes sindicales realizada durante los allanamientos de abril y octubre de 2007 y, si se determina que dicha confiscación fue contraria a los principios de la libertad sindical, que indemnice plenamente a las partes interesadas por los perjuicios sufridos, y
- h) el Comité expresa su profunda preocupación por la gravedad del clima sindical que impera en la República Islámica del Irán y pide al Consejo de Administración que preste especial atención a la situación. Solicita una vez más al Gobierno que acepte recibir una misión de contactos directos sobre las cuestiones que se examinan actualmente en el Comité.

37. En sus comunicaciones de fechas 28 de septiembre y 12 de noviembre de 2015, la Internacional de la Educación (IE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) facilitan información adicional sobre la detención arbitraria de docentes sindicalistas, las trabas impuestas para asistir a reuniones sindicales internacionales y el uso de la violencia para dispersar una manifestación pacífica. La IE señala que continúa la persecución de los docentes y sus organizaciones; las protestas recurrentes y generalizadas de los docentes por sus bajos salarios (por debajo del umbral de pobreza nacional) se topan con medidas severas y penalización; las autoridades aumentaron la presión sobre los docentes y sus asociaciones antes del inicio del año escolar, el 23 de septiembre de 2015, con el propósito de crear un clima de temor e intimidación y de impedir un mayor número de protestas; los docentes sindicalistas son objeto de arresto, detención arbitraria y procesamiento por ejercer sus derechos legítimos a la libertad de expresión y libertad sindical, y se les suele acusar de poner en peligro la seguridad nacional, sin las debidas garantías procesales ni un juicio imparcial.

38. En particular, los querellantes alegan que:

- el 1.º de marzo de 2015, el Sr. Milad Dervish, militante laboral, productor de cine y miembro honorario de la Asociación de Docentes del Irán (ITTA), fue detenido cuando un grupo de docentes protestaba por la revisión de la clasificación de puestos de trabajo frente a la Asamblea Nacional. Estuvo detenido doce días en la cárcel de Evin. El 22 de agosto de 2015, fue nuevamente arrestado y acusado de propaganda contra el sistema y de poner en peligro la seguridad nacional. El 27 de septiembre de 2015, el Sr. Darvish fue puesto en libertad bajo fianza de 50 millones de tomans iraníes;
- el 20 de abril de 2015, cuatro días después de que miles de docentes protestaran en 37 ciudades en Irán por bajos salarios, el Sr. Alireza Hashemi, director de la ITTA, fue detenido y trasladado a la cárcel de Evin para cumplir una pena de cinco años de prisión dictada originalmente en 2013;

- el 25 de mayo de 2015, el Sr. Ali Akbar Baghani fue citado por las autoridades para cumplir una condena condicional de seis años, emitida en 2006, por acusaciones de propaganda contra el régimen. Las autoridades no proporcionaron ninguna información sobre los motivos para ejecutar la sentencia en esa fecha;
- el 27 de junio de 2015, el Sr. Esmail Abdi, secretario general de la ITTA-Teherán, fue detenido luego de que se le impidiera viajar a Armenia para obtener un visado de viaje a Canadá, donde había sido invitado para asistir al séptimo Congreso Mundial de la IE como representante del Consejo de Cooperación de la Asociación de Docentes del Irán y como orador invitado. El pasaporte del Sr. Abdi fue confiscado en la frontera, y se le ordenó regresar a Teherán a fin de reunirse con los fiscales. Tras comparecer ante la oficina del Fiscal, fue detenido, recluido en régimen de aislamiento y posteriormente trasladado al pabellón general de la cárcel de Evin. En octubre de 2015, aún no se había recibido información sobre los cargos imputados en su contra, y puesto que su expediente es considerado un caso de «seguridad nacional», el Poder Judicial no reconoce a su abogado, y sólo pueden representarlo abogados que haya designado el Gobierno. El Sr. Abdi había sido detenido en varias ocasiones y condenado a diez años de prisión condicional. Durante las protestas de los docentes en abril de 2015, fue citado y amenazado con que se ejecutaría la sentencia si no dimitía de su función sindical, pero la Junta de la ITTA-Teherán rechazó su dimisión. La detención injustificada del dirigente sindical indignó a la comunidad de docentes y suscitó reacciones enérgicas por su arresto en todo el país;
- el Sr. Rasoul Bodaghi es uno de los numerosos militantes docentes que fue detenido tras las manifestaciones postelectorales de junio de 2009. Fue acusado de reunión y colusión con el propósito de perturbar la seguridad nacional y de propaganda contra el Estado. Fue condenado a seis años de prisión y se le prohibió participar en actividades sociales y culturales durante cinco años. Pese a haber cumplido su pena en agosto de 2015, se le imputaron nuevos cargos y fue condenado a otros tres años de prisión;
- el 17 de agosto de 2015, el Sr. Mahmoud Bagheri, miembro de la junta de la ITTA-Teherán, fue puesto en libertad tras haber estado encarcelado 44 meses;
- el 31 de agosto de 2015, tras un fallo dictado por la División 2 del Tribunal de la prisión de Evin, los Sres. Mohammadreza Niknejad y Mehdi Bohlouli, miembro de la Junta y miembro de la ITTA-Teherán, respectivamente, fueron detenidos en redadas a sus domicilios en Teherán, en las que agentes del servicio de inteligencia incautaron sus pertenencias; entre los cargos imputados contra ellos se incluía la asistencia a concentraciones de docentes. El 29 de septiembre de 2015, fueron puestos en libertad bajo fianza por un monto de 3 000 millones de riales iraníes (IRR). El Sr. Ali Hossein Panahei, miembro de la ITTA-Teherán, fue detenido en la ciudad de Sanandaj. Los tres trabajadores deberán someterse a juicio;
- el 5 de septiembre de 2015, el Sr. Mahmoud Beheshti Langroodi, dirigente de la ITTA-Teherán, participó en una reunión de la ITTA y de las autoridades, para tratar los problemas que siguen enfrentando los docentes en el Irán. Cumpliendo una orden de captura, al día siguiente las fuerzas de seguridad detuvieron al Sr. Beheshti Langroodi en su domicilio. Las fuerzas de seguridad registraron su domicilio e incautaron algunas de sus pertenencias. Actualmente, el Sr. Beheshti Langroodi está preso en la cárcel de Evin;
- el Sr. Abdolreza Ghanbari, docente universitario y docente sindicalista, se encuentra detenido desde enero de 2010. Obtuvo primero la pena de muerte por «enemistad con Dios», pero en junio de 2013, un tribunal revolucionario conmutó la pena a quince años de prisión y lo exiló a Borazjan, en el sur de la República Islámica del Irán;

- el 7 de octubre de 2015, 14 docentes fueron detenidos y privados de libertad durante varias horas en un centro de detención en Teherán, por programar una protesta pacífica. Se les informó de que se les arrestaría nuevamente si participaban en la protesta prevista para el 8 de octubre de 2015;
- el 15 de octubre de 2015, el Sr. Ramin Zandnia, miembro activo de la ITTA-Kurdistán desde hace aproximadamente 15 años, ambientalista y conocido docente en Kurdistan, fue detenido por el Ejército Revolucionario junto con su esposa, la Sra. Parvin Mohammadi, defensora de derechos humanos, y su hija de 8 años de edad, mientras viajaban a Ankara (Turquía) donde se dirigía el Sr. Zandnia como representante del Consejo de Cooperación de la ITTA, con el fin de apoyar a los dirigentes de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK) ante el tribunal. Las fuerzas de seguridad interrogaron a la hija del Sr. Zandnia antes de dejarla con su tía al final del día. El Sr. Zandnia y la Sra. Mohammadi fueron trasladados a uno de los campamentos en Saez (Kurdistán) donde fueron sometidos a un interrogatorio riguroso, siendo informados de que serían trasladados al día siguiente a Sanandaj, capital de la provincia de Kurdistan. Se desconoce su paradero actual. Se informó al Sr. Zandnia de que se le acusaba de ser un espía para los sindicatos internacionales. Fue detenido anteriormente en varias ocasiones y condenado una vez a cuatro meses de prisión, con suspensión de la pena por dos años.

39. La IE alega asimismo que varios docentes sindicalistas fueron impedidos de viajar al extranjero para asistir a actos sindicales internacionales. En particular, cuatro representantes del Consejo de Cooperación de la ITTA inscritos para asistir al séptimo Congreso Mundial de la IE en Ottawa (Canadá) en julio de 2015, si bien ninguno pudo participar en el evento. Aunque dos de ellos no obtuvieron visados por parte de las autoridades canadienses, los otros dos fueron detenidos por las autoridades iraníes: el Sr. Esmail Abdi fue detenido el 27 de junio de 2015, luego de que se le confiscara su pasaporte para impedir que viajara a Armenia con el fin de obtener un visado para Canadá, y el 15 de junio de 2015, se confiscó el pasaporte al Sr. Peyman Nodinian, cuando se dirigía a Armenia por el mismo motivo. La IE alega que los esfuerzos realizados por las autoridades para impedir la asistencia de los docentes sindicalistas al Congreso Mundial de la IE constituye una violación de los convenios internacionales en materia de derechos humanos en los que se protege la libertad de expresión y la libertad sindical así como el derecho a viajar.

40. La IE alega además que, el 22 de julio de 2015, las autoridades hicieron uso de la violencia para dispersar brutalmente una protesta de más de 2 000 docentes que habían acudido desde numerosas ciudades con el fin de reunirse pacíficamente frente al Parlamento en Teherán, por iniciativa del Consejo de Cooperación de la ITTA. Los docentes solicitaron la liberación de sus colegas y pidieron al Gobierno que garantizase el ejercicio de los derechos de todos los trabajadores docentes y sindicalistas, según lo dispuesto en los instrumentos y convenios internacionales y que promoviese una educación pública de calidad para todos. Pese a medidas sumamente severas, la protesta prosiguió hasta el mediodía con la presencia de un número considerable de docentes, si bien éstos fueron dispersados. La estación de metro cercana y las calles adyacentes estaban repletas de agentes de las fuerzas de seguridad y de agentes vestidos de civil, dejándose constancia en los informes de que había hasta cinco oficiales de seguridad vestidos de civil por cada docente. Unos motoristas de las fuerzas especiales antidisturbios recorrieron las calles para intimidar a la gente, confiscando teléfonos celulares a fin de evitar que los manifestantes tomaran fotografías. Según la IE, las fuerzas de seguridad arrestaron a más de 200 manifestantes, de los cuales 92 fueron trasladados a un centro de detención temporal en la calle Vozara, en Teherán, donde fueron amonestados por el Fiscal General, siendo detenidos varias horas y posteriormente liberados, con la excepción de seis militantes docentes que permanecieron en detención preventiva.

41. En su comunicación de fecha 26 de octubre de 2015, el Gobierno señala que el ejercicio de los derechos laborales mediante protestas sindicales es uno de los derechos fundamentales reconocidos en los artículos 26 y 27 de la Constitución; también se hace mención implícita a ello en las secciones 142 y 143 de la Ley del Trabajo, y la sección 73, e), de la Ley sobre el Quinto Plan de Desarrollo Económico dispone que el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores conlleva su derecho legal a realizar protestas sindicales. En cumplimiento de los artículos 26 y 27 de la Constitución, en 2011 el Gobierno aprobó asimismo un reglamento sobre la gestión de demandas sindicales. En los dos últimos años, se han adoptado numerosas decisiones y medidas para tratar las demandas de los sindicatos del personal docente, entre ellas, aumentos salariales y mejoras en sus condiciones, habiéndose ejecutado ya algunas de esas decisiones. El Gobierno afirma asimismo que está preparado para recibir asistencia técnica de la OIT sobre el intercambio de experiencias y aprovechar la formación en materia de gestión de reuniones laborales.

42. El Gobierno señala además que:

- los Sres. Mehdi Bohluli y Mohammadreza Niknejad fueron detenidos el 1.º de septiembre de 2015 y puestos en libertad bajo fianza el 29 de septiembre de 2015;
- el Sr. Alireza Hashemi había sido arrestado anteriormente en marzo de 2006, tras la concentración de docentes frente al Parlamento Nacional, y encarcelado por tres años. Sin embargo, la decisión fue invalidada y fue absuelto en recurso de apelación. En 2010, fue acusado de reunión y colusión por perturbar la seguridad nacional y por propagación contra el Estado y condenado a cinco años de prisión con ejecución de la pena pospuesta hasta el 19 de abril de 2015. Actualmente, está cumpliendo su pena en la cárcel de Evin pero el 29 de junio de 2015 el Ministro de Educación acogió a la familia del Sr. Hashemi y, en su capacidad de Ministro, pidió posteriormente una conmutación de su pena;
- el 22 de agosto de 2015, se emitió un auto de procesamiento contra el Sr. Esmail Abdi con cargos de reunión y colusión por cometer delitos contra la seguridad nacional y la propagación contra el Estado, remitiéndose el caso al Tribunal;
- el Sr. Ali-Hosseini Panahi está procesado por haber insultado al Líder Supremo. Su caso se remitió al Tribunal de Sanandaj, donde fue condenado el 16 de septiembre de 2015, a una pena de dos años de prisión discrecional tras la investigación y verificación del presunto delito. Todavía no se ha llegado a un veredicto definitivo, aunque las acusaciones no se vinculan a actividades sindicales;
- el Sr. Rasoul Bodaghi fue acusado de reunión y colusión por cometer delitos contra la seguridad nacional y por propagación contra el Estado. El 24 de julio de 2010, fue condenado a una pena de cinco años de reclusión y un año en prisión, teniendo en cuenta el tiempo de detención transcurrido anteriormente. El Sr. Bodaghi interpuso un recurso de apelación contra el veredicto, que fue objeto de investigación por la División 54 del Tribunal de Apelación Provincial de Teherán pero el 15 de enero de 2011 fue rechazado. Desde el 1.º de septiembre de 2010, el Sr. Bodaghi cumple su pena de prisión en la cárcel de Rajaee Shahr, disfruta de todos los servicios de salud y bienestar disponibles y ha recibido tratamiento médico fuera de la prisión en cinco ocasiones;
- el Sr. Milad Darvish fue absuelto de todos los cargos.

43. En su comunicación de fecha 16 de enero de 2016, el Gobierno señala que la Asociación de Docentes del Irán ha exigido siempre un aumento salarial, y el Gobierno siempre ha tratado de responder positivamente a tales demandas laborales pese a las dificultades económicas que enfrenta el país. El Ministerio de Educación ha propuesto un plan de clasificación de

docentes a fin de motivar a los profesores a seguir desarrollando sus capacidades, mejorar la calidad de sus servicios docentes, aumentar la eficacia educativa, ofrecer más oportunidades económicas y mejorar las condiciones de vida de los docentes. De acuerdo con el plan, los docentes, profesores de enseñanza secundaria, profesores de arte, instructores pedagógicos, consejeros, instructores de la salud, directores y subdirectores de las escuelas e instituciones de enseñanza y formación se clasifican en cinco categorías profesionales (primaria, básica, superior, especializada y titulada), y los clasificados tendrán derecho a aumentos salariales del 15, 25, 35 y 50 por ciento, respectivamente. El 24 de abril de 2015, el Consejo de Ministros aprobó la propuesta y el 31 de agosto de 2015, el presidente del Consejo de gestión y desarrollo del capital humano aprobó el procedimiento para la aplicación del plan. El 6 de septiembre de 2015, el Ministerio de Educación emitió las instrucciones necesarias así como las nuevas órdenes de empleo para el aumento salarial. Con base en los datos disponibles, más de 700 000 docentes se acogen al plan. De acuerdo con el Gobierno, tales iniciativas motivarán aún más a los profesores a mejorar su capacidad y la calidad de sus servicios docentes, ofreciéndoles oportunidades económicas para mejorar sus condiciones de vida.

44. Por lo que respecta a las cuestiones planteadas por el Comité en sus anteriores recomendaciones, el Gobierno señala que ha realizado las revisiones necesarias y discutido con el Ministerio de Educación, que se ha comprometido a tener debidamente en cuenta las quejas y demandas de libertad sindical y el derecho de sindicación, y hacer todo lo que sea necesario en ese sentido. De acuerdo con el Gobierno, algunas de las cuestiones planteadas por el Comité no son pertinentes para las cuestiones laborales ni para la libertad sindical, algunas se han tratado legalmente y otras se han resuelto. El Gobierno declara que sólo quedan algunos temas, los cuales se están abordando y se finalizarán. Tras las investigaciones del Poder Judicial relativas a las personas en cuestión, se afirmó que las acusaciones no estaban relacionadas con actividades sindicales, ya que se había investigado o interrogado a los trabajadores por haber cometido delitos contra la seguridad nacional o en relación con grupos terroristas o subversivos.
45. Por último, el Comité toma nota de que el Gobierno envió informaciones extensas en relación con estas cuestiones en una comunicación de fecha 26 de octubre de 2016, la cual examinará cuando analice nuevamente el caso.
46. *El Comité toma nota de que en la información adicional proporcionada por los querellantes se denuncia el clima general de temor e intimidación que impera en la República Islámica del Irán y que ésta contiene alegatos específicos de persecución, arresto, interrogación, detención arbitraria y procesamiento de docentes sindicalistas por actividades sindicales legítimas. El Comité toma nota de que los actos alegados ocurrieron entre marzo y octubre de 2015, a menudo en el contexto de manifestaciones y protestas, en ocasiones acompañadas de allanamientos y de la confiscación de efectos personales, en los que se implica a los siguientes sindicalistas: Milad Darvish, Alireza Hashemi, Ali Akbar Bahgani, Esmail Abdi, Rasoul Bodaghi, Mahmoud Bagheri, Mohammadreza Niknejad, Mehdi Bohlouli, Ali Hossein Panahei, Mahmoud Beheshti Langroodi, Abdolreza Ghanbari, Ramin Zandnia y Parvin Mohammadi, así como otros 14 docentes. Al observar que numerosos docentes sindicalistas fueron arrestados y condenados por «enemistad con Dios», «reunión y colusión con la intención de perturbar la seguridad nacional» y «propagación contra el régimen», y que en su anterior examen del presente caso se reveló la imposición de acusaciones similares a otros sindicalistas, el Comité toma nota con preocupación del alegato según el cual los procedimientos judiciales a menudo carecían de garantías procesales y de juicio imparcial, aplicándose posteriormente penas severas, entre ellas, el encarcelamiento durante varios años, y de que se habían renovado las acusaciones contra algunos sindicalistas condenados tras completar sus penas de prisión. Asimismo, el Comité toma nota con profunda preocupación del alegato según el cual se desconoce el paradero del Sr. Zandnia y la Sra. Mohammadi desde su arresto el 15 de octubre de 2015.*

47. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno en cuanto a que siempre ha tratado de responder positivamente a las demandas laborales y a que en los dos últimos años se han adoptado numerosas medidas para tratar las demandas de los sindicatos del personal docente, como la adopción del plan de clasificación de docentes, cuyo objeto consiste en aumentar la eficacia educativa y ofrecer oportunidades económicas a los docentes a fin de mejorar sus condiciones de vida. Tomando nota asimismo de las observaciones formuladas por el Gobierno en relación con algunos alegatos específicos presentados por los querellantes con respecto a Milad Darvish, Alireza Hashemi, Esmail Abdi, Rasoul Bodaghi, Mehdi Bohlouli, Mohammadreza Niknejad y Ali-Hossein Panahei, el Comité observa que la mayor parte de la información proporcionada comprende la afirmación general de las acusaciones y las fechas del arresto, juicio y liberación, cuando procede, y facilita pocos detalles sobre las circunstancias y las razones precisas del arresto o las garantías judiciales que se aplican a los juicios. El Comité toma nota además de que, si bien los querellantes alegan que las anteriores medidas estuvieron motivadas por actividades sindicales legítimas, el Gobierno niega que las acusaciones estuviesen vinculadas a actividades sindicales y afirma que se acusó a los trabajadores de cometer delitos contra la seguridad nacional o en relación con grupos terroristas o subversivos e indica que muchos de ellos han sido puestos en libertad después de haber sido indultados o después de haber cumplido la pena de prisión. El Comité lamenta que el Gobierno no proporcione información sobre los alegatos específicos relativos a Ramin Zandnia, Parvin Mohammadi y otros 14 afiliados sindicales, así como sobre los allanamientos, la confiscación de efectos personales y la renovación de las acusaciones tras cumplir penas de prisión.
48. El Comité también entiende que, en febrero de 2016, el Sr. Abdi fue condenado a seis años de prisión, que entre abril y mayo de 2016, el Sr. Abdi, el Sr. Beheshti Langroodi y el Sr. Bodaghi fueron al parecer liberados temporalmente de la prisión en espera de juicio y que el Sr. Bodaghi fue acusado de «insultar al Líder Supremo».
49. Teniendo en cuenta todo lo que antecede, así como las anteriores recomendaciones en el presente caso, el Comité considera que la situación descrita suscita profunda preocupación en cuanto al clima imperante para ejercer libremente una actividad sindical, y que puede caracterizarse por violaciones habituales de las libertades civiles y el uso sistemático del derecho penal, con el fin de sancionar a los sindicalistas por ejercer actividades sindicales legítimas. En este sentido, el Comité recuerda que la detención de sindicalistas por motivos relacionados con sus actividades de defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave violación de las libertades públicas en general y de las libertades sindicales en particular. En numerosas ocasiones en que los querellantes alegaban que dirigentes sindicales o trabajadores habían sido detenidos a causa de sus actividades sindicales y en que los gobiernos en sus respuestas se limitaban a refutar dichos alegatos o a declarar que en realidad esas personas habían sido detenidas por actividades subversivas, por razones de seguridad interna o por delitos de derecho común, el Comité ha seguido siempre la regla de pedir a los gobiernos interesados que faciliten informaciones complementarias lo más precisas posible sobre las detenciones alegadas y, en particular, sobre los procedimientos judiciales incoados y el resultado de los mismos, a fin de poder examinar los alegatos con conocimiento de causa [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 64 y 111]. En vista de estos principios y teniendo en cuenta el procesamiento de numerosos sindicalistas por acusaciones de propaganda contra el Estado y actuaciones contra la seguridad nacional, el Comité pide al Gobierno que garantice que se retiren de inmediato los cargos presentados contra los sindicalistas respecto a su participación en manifestaciones pacíficas y actividades sindicales legítimas realizadas entre marzo y octubre de 2015, que se anulen sus penas y que se libere a los trabajadores detenidos, y que éstos reciban una indemnización completa por los perjuicios sufridos como resultado de las acusaciones. El Comité pide además al Gobierno que inicie una investigación independiente sobre la confiscación de los bienes de los sindicalistas durante los allanamientos y, en caso de que

se determine que las confiscaciones vulneran los principios de la libertad sindical, indemnice plenamente a las partes interesadas por toda pérdida incurrida. El Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que realice una investigación independiente sobre el arresto y la detención del Sr. Zandnia y la Sra. Mohammadi, a fin de determinar su actual paradero, establecer las razones de su detención y efectuar una indemnización completa por los perjuicios sufridos. El Comité pide también al Gobierno que lo mantenga informado sobre toda evolución respecto de estas cuestiones.

50. El Comité toma nota con preocupación además del alegato según el cual ha aumentado la persecución, intimidación y presión sobre los docentes sindicalistas, así como de la confiscación de los documentos de viaje del Sr. Abdi y del Sr. Nodinian, con el fin de impedir que asistan a reuniones sindicales internacionales. Lamentando que el Gobierno no transmita ninguna observación específica sobre este asunto, el Comité recuerda que los derechos de las organizaciones de trabajadores y 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. La participación en calidad de sindicalista en las reuniones sindicales internacionales es un derecho sindical fundamental, por lo cual los gobiernos deben abstenerse de toda medida, como el retener documentos de viaje, que impidan a un representante de una organización de trabajadores ejercer su mandato con plena libertad e independencia [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 44 y 153]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar la devolución de los documentos de viaje del Sr. Abdi y del Sr. Nodinian así como el libre ejercicio de los derechos sindicales, incluida la participación en reuniones sindicales internacionales, sin presiones o amenazas de ninguna índole, y que lo mantenga informado de toda evolución al respecto.
51. El Comité toma nota de que los querellantes también alegan que la protesta del 22 de julio de 2015 fue dispersada por las fuerzas de seguridad, agentes vestidos de civil y las fuerzas antidisturbios. Tomando nota con preocupación de que el alegato según el cual la dispersión violenta de la protesta, en la que participaron más de 2 000 docentes, se sumó a la detención de 200 trabajadores, 92 de los cuales fueron arrestados temporalmente y liberados varias horas después, permaneciendo seis de ellos en detención preventiva, el Comité lamenta que el Gobierno no proporcione ninguna información al respecto. En este sentido, desea subrayar que los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales. Las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar debida proporción con la amenaza del orden público que se trata de controlar y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que implica los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público. Las autoridades policiales deberían recibir instrucciones precisas a fin de evitar que, en los casos en que no esté seriamente amenazado el orden público, se detenga a personas por el simple hecho de haber organizado o participado en una manifestación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 133, 140 y 151]. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los sindicalistas puedan ejercer sus derechos de libertad sindical, entre ellos, el de reunión pacífica, sin temor de una intervención de las autoridades, y confía en que el Gobierno garantizará que la actuación de la policía y las fuerzas armadas durante las protestas y manifestaciones se limitará estrictamente a las situaciones en las que se ponga en grave peligro al orden público, en consonancia con los principios citados. Pide asimismo al Gobierno que se asegure de que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que implica los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones.

52. *Por lo que respecta a las anteriores recomendaciones en el presente caso, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual el Ministerio de Educación se compromete a tener debida cuenta de las quejas y reclamaciones laborales de libertad sindical y el derecho de sindicación y se siente obligado a hacer todo lo que haga falta en este sentido. Toma nota asimismo de la indicación del Gobierno en cuanto a que está preparado para recibir asistencia técnica de la OIT sobre el intercambio de experiencias y aprovechar la formación en materia de gestión de reuniones laborales. Habida cuenta de la gravedad de las cuestiones planteadas en el presente caso y del clima sindical que impera en la República Islámica del Irán, el Comité urge al Gobierno a que colabore con la OIT en un futuro próximo a fin de determinar las medidas necesarias para crear un entorno propicio en el que puedan ejercerse libremente los derechos sindicales.*
53. *Por último, el Comité expresa su más profundo pesar y condena por la ejecución del sindicalista Farzad Kamangar el 9 de mayo de 2010, que estuvo detenido en varias prisiones desde julio de 2006 y que, después de un juicio caracterizado por irregularidades procesales, fue declarado culpable en 2008 por poner en peligro la seguridad nacional y por «enemistad con Dios». El Comité deplora profundamente este acto que es contrario a los principios más básicos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y que el Gobierno ha ignorado totalmente sus recomendaciones anteriores. El Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.*

Caso núm. 2752 (Montenegro)

54. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2014 [véase 371.º informe, párrafos 79 a 88]. El presente caso se refiere a los alegatos según los cuales la dirección de la radio y televisión de Montenegro se negó a reconocer al sindicato como la organización representativa de los trabajadores, así como al despido de sus dirigentes y al acoso a sus afiliados. Durante el último examen del caso, el Comité: i) pidió al Gobierno y a la organización querellante que remitieran las sentencias del tribunal con respecto a las demandas interpuestas por el Sr. Janjic y la Sra. Popovic por haber sido degradados tan pronto como fueran pronunciadas, así como toda información adicional sobre este asunto; ii) instó de nuevo al Gobierno a que llevara a cabo una investigación independiente sobre los alegatos de actos repetidos de discriminación antisindical presuntamente cometidos por la empresa desde 2008, incluido el despido del Sr. Pajovic, y lo mantuviera informado del resultado de dicha investigación; iii) pidió al Gobierno que, si se determinara que el despido del Sr. Pajovic se debió al ejercicio de sus actividades sindicales legítimas, tomara las medidas necesarias para que se reincorporara plenamente a su puesto de trabajo sin pérdida de salarios; o, si por motivos objetivos e imperiosos la reincorporación no fuera posible, tomara las medidas necesarias para que el sindicalista afectado percibiera indemnizaciones adecuadas; iv) pidió al Gobierno que respondiera sin demora a los nuevos alegatos formulados por la organización querellante, y v) instó nuevamente al Gobierno a que mediara entre las partes para facilitar que llegaran a un acuerdo satisfactorio para ambas en lo atinente a las facilidades que se les deberían proporcionar a los representantes de la organización querellante.
55. En una comunicación de fecha 19 de mayo de 2014, la organización querellante indica que: i) en lo referente al Sr. Janjic, el Tribunal Supremo ratificó todos los fallos dictados por los tribunales inferiores en los que se declaraba lícita la reincorporación del periodista radiofónico como administrativo con una remuneración inferior; su recurso de 2012 ante el Tribunal Constitucional sobre la cuestión del lugar de trabajo todavía está pendiente de resolución; el 3 de febrero de 2014, el Sr. Janjic fue declarado «excedentario» incluso en su puesto de carácter administrativo; tras recurrir esta decisión, el 28 de marzo de 2014 la Inspección del Trabajo le comunicó que «un representante patronal indicó que hay espacio para reubicar a un mayor número de empleados en los lugares de trabajo de reciente creación, pero que no los habrá para unos 30 empleados que, por consiguiente, serán declarados

excedentarios siguiendo los procedimientos legales»; sin embargo, el Sr. Janjic ha sido el único empleado declarado excedentario hasta la fecha, lo que implica claramente una discriminación en razón de sus actividades sindicales; ii) en el caso del Sr. Pajovic, al que también volvieron a contratar con un nuevo puesto remunerado con un salario inferior, que no recurrió dicha decisión, que fue suspendido en febrero de 2012 y despedido por segunda vez como consecuencia de un expediente disciplinario presuntamente falseado y al que se le retuvo deliberadamente la cartilla de empleo sin la cual no podía solicitar ciertas prestaciones, el Tribunal estimó que el empleador había enviado por correo la cartilla de empleo que no había sido entregada y que el Sr. Pajovic debía sufragar las costas del juicio; desde 2012, el Tribunal de Primera Instancia de Podgorica ha inventado supuestamente diversas razones para aplazar el juicio con el que el Sr. Pajovic quiere demostrar que fue despedido ilegalmente; iii) sólo en el caso de la Sra. Popovic, quien interpuso un recurso ante el Tribunal Supremo contra la decisión de reincorporación en otro puesto remunerado con un salario inferior, el empleador ha satisfecho recientemente todas sus exigencias mediante un acuerdo privado y por separado; iv) la dirección sigue cobrando a los empleados el 1 por ciento de sus ingresos mensuales, incluso a algunos de los afiliados de la organización querellante, y los transfiere al sindicato progubernamental; v) además de las denuncias penales presuntamente infundadas que la dirección ha interpuesto en reiteradas ocasiones (por ejemplo, el proceso en curso contra el Sr. Pajovic por grabaciones y escuchas clandestinas, en el que se está intentando desacreditar al presidente del sindicato como enfermo mental) y de los expedientes disciplinarios presuntamente falseados (por ejemplo, el expediente contra el Sr. Janjic por ausencia injustificada del trabajo que se incoó cuando estaba de baja por enfermedad y que se tradujo en una reducción temporal de su salario, medida que un tribunal ha declarado ilegal recientemente), el Sr. Pajovic y otros dirigentes sindicales también han sufrido numerosos ataques verbales y agresiones físicas, algunas de las cuales han sido consideradas faltas leves en los tribunales, mientras que en otros casos el Sr. Pajovic ha retirado las denuncias después de que los agresores le enviaran una disculpa escrita, y vi) se sigue negando al sindicato un espacio físico y material para su oficina, mientras que se brindan todas las facilidades al sindicato progubernamental pese a no tener un solo miembro afiliado legalmente; el Gobierno no ha mediado entre las partes a este respecto.

56. En una comunicación de fecha 25 de septiembre de 2014, el Gobierno remite información de la Inspección del Trabajo y del Tribunal de Primera Instancia de Podgorica. La Inspección del Trabajo señala que el 17 de febrero de 2012 el empleador suspendió temporalmente al Sr. Pajovic en espera de la conclusión del expediente disciplinario y que el 16 de mayo de 2012 lo despidió como medida disciplinaria. Asimismo, indica que en julio de 2012 un inspector de trabajo tuvo acceso, durante una inspección, a un documento que certificaba la entrega de la cartilla de empleo núm. 01-2912 al Sr. Pajovic Radomir el 15 de junio de 2012. El Tribunal de Primera Instancia de Podgorica señala que el retraso en el proceso judicial relativo al despido del Sr. Pajovic es debido a la necesidad de escuchar a los testigos y examinar las pruebas aportadas por ambas partes, al hecho de que el demandante incorpora constantemente nuevas pruebas y testigos, lo que posterga el proceso, y a la sobrecarga general de trabajo de los jueces.
57. *En cuanto a los presuntos actos de discriminación antisindical, el Comité toma nota de la información proporcionada por las partes con respecto a las demandas por descenso de grado y al proceso judicial relativo a la cartilla de empleo del Sr. Pajovic. El Comité lamenta, sin embargo, que el Gobierno no haya proporcionado información acerca de la investigación independiente que le había pedido que efectuara sobre los alegatos de actos repetidos de discriminación antisindical presuntamente cometidos por la empresa desde 2008, incluido el segundo despido del Sr. Pajovic en 2012. Asimismo, el Comité observa con preocupación que el Sr. Janjic, quien fue previamente despedido y luego readmitido, alega que el 3 de febrero de 2014 fue declarado excedentario y que, si bien según la Inspección del Trabajo el empleador planeaba una reducción de plantilla de 30 trabajadores*

excedentarios, el Sr. Janjic había sido el único despedido al momento de presentar este alegato. El Comité recuerda una vez más 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. La protección contra la discriminación antisindical se aplica de la misma manera a los afiliados sindicales y ex representantes sindicales que a los dirigentes sindicales en ejercicio [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 775 y 799].

58. El Comité insta de nuevo al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente sobre los alegatos de actos repetidos de discriminación antisindical cometidos por la empresa desde 2008, incluidos los presuntos despidos antisindicales del Sr. Pajovic en 2012 y del Sr. Janjic el 3 de febrero de 2014, y lo mantenga informado del resultado de dicha investigación. Si se determinara que un dirigente o afiliado del sindicato fue despedido debido al ejercicio de actividades sindicales legítimas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar su plena reincorporación a su puesto de trabajo sin pérdida de salarios. Si por motivos objetivos e imperiosos la reincorporación no fuera posible, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el sindicalista afectado perciba indemnizaciones adecuadas de manera que dichas indemnizaciones constituyan una sanción suficientemente disuasoria contra actos de discriminación antisindical. En cuanto al segundo despido del Sr. Pajovic, el Comité confía en que el proceso judicial concluya sin demora y pide al Gobierno que le remita la sentencia tan pronto como se dicte.
59. El Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado la información que le había solicitado en respuesta a los anteriores alegatos de acoso antisindical de la organización querellante. El Comité recuerda que los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación; y que no deben utilizarse acusaciones de conductas criminales con el fin de hostigar a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 41 y 786]. El Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora una investigación independiente de los alegatos restantes, y proporcione información detallada respecto de sus resultados.

Caso núm. 2706 (Panamá)

60. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2013 y en esa ocasión formuló las recomendaciones siguientes [véase 367.º informe, párrafo 949].
 - a) el Comité deplora una vez más los asesinatos, lesiones y otros hechos de violencia entre 2007 y 2010 que afectaron a sindicalistas y en ciertos casos a agentes policiales. El Comité pide al Gobierno que envíe el texto de las sentencias dictadas o por dictar a efectos de asegurarse de que se han esclarecido los hechos y sancionado severamente a los culpables. El Comité pide al Gobierno que convoque un diálogo tripartito con las organizaciones de trabajadores y de empleadores del sector de la construcción a efectos de examinar los problemas planteados y evitar por todos los medios necesarios la repetición de actos de violencia. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

- b) el Comité pide al Gobierno que le comunique: 1) sentencias relativas al alegado asesinato de los dirigentes sindicales Sres. Luiyi Argüelles y Al Iromi Smith; 2) las sentencias relativas a las lesiones sufridas por los dirigentes sindicales Sres. David Niño y Eustaquio Méndez el 14 de agosto de 2007;
- c) el Comité pide al Gobierno que indique si se ha abierto un proceso penal contra el dirigente sindical Sr. Raymundo Garcés y en caso afirmativo que le comunique la sentencia;
- d) el Comité pide al Gobierno que indique si los trabajadores Sres. Donaldo Pinilla y Félix de León han introducido una denuncia penal;
- e) el Comité pide nuevamente al Gobierno que envíe observaciones sobre la alegada detención e imposición de multas a más de 500 trabajadores en el marco de la manifestación de 12 de febrero de 2008;
- f) el Comité pide al Gobierno que indique si los trabajadores detenidos o multados con motivo de los hechos ocurridos en la manifestación de 10 de marzo de 2010 (todos ellos fueron liberados) presentaron recursos judiciales y en caso afirmativo que comunique su resultado;
- g) el Comité invita al Gobierno a que someta al diálogo tripartito la ley relativa al uso de antecedentes penales (sentencias condenatorias por delitos) en el ámbito laboral, en particular para garantizar que el uso de antecedentes penales por ejercicio de actividades sindicales pacíficas no sea utilizado como elemento que influya en la contratación;
- h) el Comité pide al Gobierno que indique si los trabajadores despedidos en 2007 han iniciado procedimientos judiciales y, en caso afirmativo, que comunique las sentencias, e
- i) el Comité llama a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

61. En su comunicación de fecha 17 de junio de 2013, el Gobierno indica que la Comisión de tratamiento rápido de quejas sobre libertad sindical y negociación colectiva (comisión de quejas), establecida en base al Acuerdo Tripartito de Panamá de 2012, constituye una excelente herramienta para lograr un diálogo tripartito en el sector de la construcción de modo de examinar los problemas planteados y evitar la repetición de actos de violencia. A raíz de una misión de asistencia técnica de la OIT en febrero de 2016, el Comité ha sido informado de los distintos acuerdos alcanzados en el marco de las reuniones de la comisión de quejas así como del cronograma de actividades para el año 2016 de la misma, entre las que se prevé una reunión mensual para dar tratamiento y solución a las quejas en instancia o en seguimiento ante el Comité. *En este contexto, el Comité alienta al Gobierno a que evalúe junto con las organizaciones de trabajadores y de empleadores del sector de la construcción, la posibilidad de reunirse en el marco de la comisión de quejas para examinar conjuntamente los problemas planteados y alcanzar acuerdos que permitan evitar la repetición de actos de violencia en dicho sector. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

62. Asimismo, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que examinará la posibilidad de someter a diálogo en el marco de las comisiones del Acuerdo Tripartito la ley núm. 14, de 13 de abril de 2010, relativa al uso de antecedentes penales en el ámbito laboral, en particular para garantizar que el uso de antecedentes penales por ejercicio de actividades sindicales pacíficas no sea utilizado como elemento que influya en la contratación. *El Comité pide al Gobierno que informe acerca de las discusiones que hayan tenido lugar respecto de la mencionada ley en las reuniones de las comisiones del Acuerdo Tripartito.*

63. El Comité toma nota de las informaciones del Gobierno (facilitadas por la Corte Suprema de Justicia) en relación con los asesinatos de los Sres. Osvaldo Lorenzo, Luiyi Argüelles y Al Iromi Smith. Respecto del Sr. Osvaldo Lorenzo, el Gobierno informa que el Segundo Tribunal Superior de Justicia de Panamá, mediante sentencia núm. 5-PI de 18 de marzo de 2010 impuso condena de prisión de veinticinco años a los Sres. Jorge Morgan Melchor y Miguel Ángel Ibarra y condena de prisión de veinte años al Sr. Rogelio Ramos Camargo.

Respecto del Sr. Luiyi Argüelles, el Gobierno indica que la vista oral (juicio con jurados) fue llevada a cabo el día 29 de febrero de 2012 y que los miembros del jurado dictaron un veredicto absolutorio en favor de los procesados, por lo que el expediente fue archivado. Respecto del asesinato del Sr. Al Iromi Smith, el Gobierno informa que con fecha 3 de julio de 2012 el proceso fue remitido a la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia y que aún no ha sido llevada a cabo la vista oral. *El Comité recuerda que en su anterior examen del caso había tomado nota de las sentencias de condena impuestas en relación al asesinato del Sr. Osvaldo Lorenzo y pide al Gobierno que confirme si dichas sentencias han quedado firmes o si las mismas fueron apeladas ante la Corte Suprema de Justicia. Al tiempo que observa que el proceso judicial en relación al asesinato del dirigente sindical Sr. Luiyi Argüelles ha concluido y que el expediente fue archivado, el Comité lamenta tener que expresar su particular preocupación por que no se hayan esclarecido los hechos y las circunstancias en las que se produjo el asesinato. El Comité recuerda que la ausencia de fallos contra los culpables comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 52]. El Comité pide al Gobierno que envíe copia de la sentencia pronunciada en relación al asesinato del Sr. Argüelles. El Comité pide al Gobierno que le comuniquen la sentencia pronunciada en relación al asesinato del Sr. Al Iromi Smith.*

64. Respecto de la detención de cerca de 500 trabajadores que participaron en una manifestación el 12 de febrero de 2008 en protesta por la muerte del dirigente sindical Al Iromi Smith (los trabajadores fueron recluidos en cuarteles de la policía nacional y fueron liberados tras el pago de una multa), el Comité toma nota del informe policial de fecha 8 de mayo de 2008 presentado por el Gobierno en el que se indica que la policía respondió con armamento convencional para desórdenes de orden público y que se llevaron a cabo detenciones de los trabajadores que desarrollaron desórdenes y actuaron violentamente usando armas de fuego.
65. En cuanto a los alegatos relativos a lesiones sufridas por los dirigentes sindicales David Niño y Eustaquio Méndez el 14 de agosto de 2007, el Gobierno informa que los mismos no han interpuesto recursos judiciales por lesiones personales y que se encuentran en buen estado de salud. *Teniendo en cuenta estas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*
66. El Gobierno añade, por otra parte, que pese a haber solicitado informaciones al Ministerio Público, hasta la fecha no ha recibido información alguna en relación a: i) si los Sres. Donaldo Pinilla y Félix De León han presentado denuncia penal por las alegadas lesiones que sufrieron por parte de la policía en la manifestación del día 12 de febrero de 2008; ii) si se ha abierto un proceso penal contra el dirigente Raymundo Garcés (detenido en el marco de una manifestación violenta en el año 2007); iii) si los trabajadores detenidos o multados con motivo de la manifestación de 10 de marzo de 2010 (que fueron liberados) presentaron recursos judiciales, y iv) si los trabajadores despedidos en 2007 han iniciado o no procedimientos judiciales. *El Comité lamenta que hasta la fecha el Gobierno no haya podido brindar informaciones relativas a hechos que tuvieron lugar hace casi una década y pide al Gobierno que recabe la información pertinente a la mayor brevedad posible y que le informe al respecto. El Comité invita asimismo a las organizaciones querellantes a que faciliten informaciones relevantes al respecto.*
67. *El Comité llama nuevamente a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.*

Caso núm. 2883 (Perú)

68. El Comité examinó por última vez este caso sobre alegatos de promoción de organizaciones sindicales conformadas por personas de conducta delincuencia y de violencia en el sector de la construcción en su reunión de junio de 2013 [véase 368.º informe, párrafos 799 a 810]. En aquella ocasión el Comité invitó al Gobierno a que en el marco de la instancia tripartita de diálogo nacional, diera seguimiento a las iniciativas relativas a la lucha contra la violencia en el sector de la construcción.
69. En el marco del seguimiento del caso, por comunicación de 6 de noviembre de 2013, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP): i) aludió nuevamente la existencia de organizaciones mafiosas que operan bajo la apariencia de organizaciones sindicales en el sector de la construcción y denuncia que la violencia y el ambiente de temor que generan continúan aumentando y restringen el libre ejercicio de la libertad sindical; ii) indicó que no se permitió la participación de la FTCCP en la Comisión Multisectorial que se creó en 2012 para imponer medidas correctivas a este problema; iii) alegó que últimamente esta delincuencia organizada tiene como objetivo realizar asesinatos selectivos a los dirigentes y trabajadores de la FTCCP que se enfrentan a las mafias en su ejercicio de la libertad sindical, y iv) denunció el asesinato del dirigente sindical Sr. Jesús Aníbal Ruiz Díaz el 21 de octubre de 2013, al salir del local sindical junto al afiliado Sr. Jorge Sánchez Ramírez, quien resultó gravemente herido. La organización querellante proporcionó indicaciones adicionales sobre la identidad de los presuntos asesinos, que ya habían sido detenidos por la policía.
70. En su comunicación de fecha 21 de mayo de 2014 el Gobierno informó que los presuntos autores del asesinato y de las lesiones denunciados fueron puestos a disposición de la Fiscalía Penal y que los hechos se vienen investigando dentro del ámbito penal.
71. *Expresando su preocupación por la gravedad de los hechos denunciados, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las investigaciones y procedimientos penales en relación al asesinato del Sr. Jesús Aníbal Ruiz Díaz y a las lesiones al Sr. Jorge Sánchez Ramírez. Por otra parte, al tiempo que recuerda la importancia de tomar medidas para asegurar que los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad dentro de un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole, así como de la importancia de implicar a las organizaciones sindicales concernidas, como la FTCCP, en relación al establecimiento de dichas medidas, el Comité pide al Gobierno que le informe de las iniciativas adoptadas en relación a los alegatos de violencia y amenazas contra dirigentes y afiliados sindicales en el sector de la construcción.*

Caso núm. 3022 (Tailandia)

72. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de junio de 2014 [véase 372.º informe, párrafos 575-618], y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones:
- a) una vez más, el Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para revocar el artículo 33 de la SELRA e invita al Gobierno a que aplique los principios en relación con los servicios mínimos mencionados en sus conclusiones, siempre que la extensión o duración de la acción de protesta pueda causar daños irreversibles. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución del caso;
 - b) el Comité confía en que las sentencias de los dos recursos de apelación ante el Tribunal Supremo se pronuncien en breve, y urge al Gobierno a que se asegure de que las conclusiones del Comité se presenten sin demora a la atención del Tribunal Supremo, y que le comunique una copia de la decisión del Tribunal Supremo cuando éste se pronuncie en relación con ambas causas. En espera de la sentencia definitiva, el Comité pide al Gobierno que haga todos los esfuerzos para que los 13 dirigentes sindicales despedidos

sean reintegrados de inmediato a sus puestos de trabajo con las mismas condiciones que antes de su despido y con una indemnización por las prestaciones y los salarios perdidos. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución del caso;

- c) una vez más el Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias, para enmendar el artículo 77 de la SELRA a fin de adaptarlo plenamente a los principios de la libertad sindical y que le mantenga informado de la evolución del caso, y
- d) considerando que las multas se han impuesto a los dirigentes sindicales por haber violado la prohibición de huelga, prohibición que a su vez contradice los principios de la libertad sindical, y que su importe excesivo puede tener efectos intimidatorios en el sindicato y en sus dirigentes, inhibiendo sus actividades sindicales legítimas, el Comité confía en que el recurso interpuesto por el SRUT tenga un efecto suspensivo respecto del pago de la indemnización, y que las conclusiones del Comité sobre esta cuestión también se presenten al Tribunal Supremo para su consideración.

73. Por comunicación de fecha 18 de octubre de 2014, una de las organizaciones querellantes, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), indica que: i) los seis miembros del comité de la sección de Hat Yai del Sindicato de Trabajadores de la Compañía Estatal de Ferrocarriles de Tailandia (SRUT), despedidos de la Compañía Estatal de Ferrocarriles de Tailandia el 27 de octubre de 2009 por haber participado en la Iniciativa sobre seguridad y salud en el trabajo (la iniciativa de SST), a saber, Sr. Wirun Sagaekhum, Sr. Prachaniwat Buasri, Sr. Sorawut Porthongkham, Sr. Bunwisut, Sr. Saroj Rakchan y Sr. Nittinai Chaiphum, fueron reintegrados el 3 de junio de 2014 a los puestos que ocupaban inicialmente y recibieron la totalidad de los salarios caídos; ii) de igual modo, los siete dirigentes sindicales nacionales del SRUT, despedidos de la misma compañía el 28 de julio de 2011 por su participación en la iniciativa de SST, a saber, Sr. Sawit Kaewvarn, Sr. Pinyo Rueanpetch, Sr. Banjong Boonnet, Sr. Thara Sawangtham, Sr. Liem Morkngan, Sr. Supichet Suwanchatree y Sr. Arun Deerakchat, también fueron reintegrados a sus puestos el 19 de junio de 2014 con las mismas condiciones; iii) el sindicato ha retirado los recursos de apelación ante el Tribunal Supremo en relación con los despidos injustificados de los 13 dirigentes del SRUT; iv) siguen en curso las negociaciones entre la compañía y el sindicato con respecto a una posible petición de la compañía al Tribunal Supremo de anular el fallo en virtud del cual se exigía el pago de una indemnización por daños de 15 millones de bahts tailandeses (THB) contra los siete dirigentes sindicales nacionales (proceso aplazado debido al despido del director de la SRT el 10 de julio de 2014), y v) el Gobierno no ha tomado por el momento ninguna medida para emprender la revisión de la Ley de Relaciones Laborales en las Empresas, B.E. 2543, de 2000 (SELRA) de acuerdo con la recomendación formulada por el Comité de Libertad Sindical.
74. *El Comité toma nota con interés de la información transmitida por la organización querellante en relación con la reintegración de los 13 dirigentes sindicales del SRUT a los puestos que ocupaban inicialmente y del pago de la totalidad de los salarios caídos.*
75. *Sin embargo, el Comité lamenta que el Gobierno no hubiese proporcionado información alguna sobre las medidas tomadas para revisar la SELRA en consonancia con sus recomendaciones anteriores y le urge una vez más a que adopte sin demora las medidas necesarias para revocar el artículo 33 y enmendar el artículo 77 de la SELRA a fin de adaptarlo plenamente a los principios de la libertad sindical, y que le mantenga informado de toda evolución al respecto.*
76. *En cuanto a las multas impuestas a los dirigentes sindicales por haber violado la prohibición de huelga, prohibición que a su vez contradice los principios de la libertad sindical, el Comité observa que el observa que la SRT y el SRUT han estado negociando una posible petición de la compañía de anular el fallo en virtud del cual se exigía el pago de 15 millones de bahts tailandeses en concepto de indemnización por daños. El Comité confía en que el recurso interpuesto por el SRUT siga teniendo un efecto suspensivo respecto del pago de la indemnización, y espera que las conclusiones a la que llegó el Comité en el*

marco del examen de este caso en su reunión de junio de 2014 [véase 372.º informe, párrafo 617] sean presentadas al Tribunal Supremo para su consideración, de no haberse procedido a ello. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los avances logrados al respecto.

Caso núm. 2763 (República Bolivariana de Venezuela)

77. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2013 y, en esa ocasión, formuló las recomendaciones siguientes [véase 367.º informe, párrafo 1294]:

- a) teniendo en cuenta el largo retraso que se ha producido en el proceso de negociación, el Comité espera que la convención colectiva entre el Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos de la Corporación Venezolana de Guayana (SUNEP-CVG) y la Corporación Venezolana de Guayana será suscrita lo antes posible y pide, nuevamente al Gobierno, que sin demora le mantenga informado al respecto;
- b) en cuanto a los alegatos relativos a la detención (temporal) y procesamiento penal de los dirigentes sindicales del SUTRA-CVG, Ronald González y Carlos Quijada y los sindicalistas Adonis Rangel Centeno, Elvis Lorán Azocar y Darwin López, el Comité urge al Gobierno nuevamente a que señale sin demora a la autoridad judicial la necesidad de que tenga debidamente en cuenta que los sindicalistas en cuestión realizaban una protesta pacífica para exigir el cumplimiento de la convención colectiva, y pide al Gobierno que sin demora le comunique la sentencia que se dicte en relación con estos sindicalistas;
- c) en cuanto a los alegatos relativos al procesamiento penal de los dirigentes sindicalistas del SUTISS-Bolívar, Sres. Juan Antonio Valor, Leonel Grisett y Jhoel José Ruiz Hernández, y al procesamiento penal de los trabajadores de la empresa Camila C.A., Sres. Richard Alonso Díaz, Osmel José Ramírez Malavé, Julio César Soler, Agdatamir Antonio Rivas, Luis Arturo Alzota Bermúdez, Argenis Godofredo Gómez y Bruno Epitafio López, en 2006, el Comité pide al Gobierno que comunique urgentemente la sentencia que se dicte en relación con estos dirigentes sindicales y trabajadores y espera, teniendo en cuenta que los hechos bajo examen datan de 2006 y las medidas de presentación periódica ante la autoridad judicial impuestas a estos sindicalistas, que dicha sentencia será dictada en breve plazo. El Comité recuerda que el retraso en la justicia equivale a su denegación;
- d) en cuanto a la alegada represión brutal por la guardia nacional y la policía del estado Bolívar el 14 de marzo de 2008 de una concentración de trabajadores siderúrgicos de Ternium-Sidor cuando exigían mejoras en la convención colectiva cuando se estaba negociando, con un saldo de varios heridos, decenas de procesamiento penales y la destrucción de 32 vehículos de los trabajadores por las autoridades (según el Gobierno un grupo de unos 80 trabajadores obstaculizaban el tránsito automotor con vehículos particulares y cauchos encendidos, lanzándose objetos contundentes contra los integrantes de la comisión de la guardia nacional causando lesiones a varios funcionarios), el Comité toma nota de que la autoridad judicial decretó la libertad sin condiciones de los trabajadores procesados y pide nuevamente al Gobierno que se realice sin demora una investigación sobre el alegado uso excesivo de la fuerza pública que habría dado lugar a heridos de gravedad y daños a la propiedad, y
- e) el Comité lamenta una vez más la demora en los procedimientos penales relativos al dirigente sindical Sr. Rubén Gonzales que han tenido como resultado repetidas restricciones a su libertad de movimiento y pide al Gobierno que comunique la sentencia penal que debe dictarse nuevamente tras haber sido anulada por el Tribunal Supremo de Justicia una primera sentencia por vicios relativos a una deficiente motivación. Por último el Comité reitera la recomendación realizada en el primer examen del caso estimando que los hechos imputados contra este dirigente sindical no justifican la detención provisional o el arresto domiciliario a que fue sometido durante años antes de las actuales medidas cautelares y pide al Gobierno que sea indemnizado por los daños y perjuicios sufridos.

78. El Comité toma nota de una comunicación de 18 de mayo de 2013, firmada por numerosas organizaciones, adhiriéndose a la queja presentada por el SUNEP-CVG.

79. En su comunicación de 8 de octubre de 2013, el Gobierno informa que el proceso penal contra los dirigentes sindicales del SUTRA-CVG, Ronald González y Carlos Quijada, y los sindicalistas Adonis Rangel Centeno, Elvis Lorán Azocar y Darwin López, se encuentra en fase preparatoria, en la realización de diligencias necesarias y pertinentes para emitir el acto conclusivo a que haya lugar (el Comité recuerda que los referidos ciudadanos, que se encuentran en libertad, fueron imputados por el delito de agavillamiento y restricción a la libertad de trabajo). *El Comité lamenta que hasta la fecha el Gobierno no haya podido informar si se ha dictado o no sentencia en relación con estos sindicalistas a pesar del tiempo que ha transcurrido. Además, el Comité recuerda que en su anterior examen del caso urgió al Gobierno a que señale sin demora a la autoridad judicial la necesidad de que tenga debidamente en cuenta que los sindicalistas en cuestión realizaban una protesta pacífica para exigir el cumplimiento de la convención colectiva. El Comité reitera las conclusiones formuladas en su anterior examen del caso y pide al Gobierno que sin demora le comunique la sentencia que se dicte en relación con estos sindicalistas.*
80. En cuanto al procesamiento penal de los dirigentes y sindicalistas del SUTISS-Bolívar, Juan Antonio Valor, Leonel Grisett y Jhoel José Ruiz Hernández, y de los trabajadores de la empresa Camila C.A., Richard Alonso Díaz, Osmel José Ramírez Malavé, Julio César Soler, Agdatamir Antonio Rivas, Luis Arturo Alzota Bermúdez, Argenis Godofredo Gómez y Bruno Epitafio López, en 2006, el Gobierno informa que las Fiscalías Segunda del Ministerio Público del Segundo Circuito de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar y la Quincuagésima Novena a Nivel Nacional con Competencia Plena presentaron escrito de acusación y que el juicio oral y público fue fijado para el 13 de octubre de 2013 (el Comité recuerda que los referidos ciudadanos, que se encuentran en libertad, fueron imputados por los delitos de apropiación indebida calificada, restricción a la libertad de trabajo y prohibición de hacerse justicia por sí mismos). *El Comité lamenta que hasta la fecha el Gobierno no haya enviado informaciones actualizadas sobre el proceso, el cual se refiere a hechos que datan del año 2006. El Comité pide nuevamente al Gobierno que comunique urgentemente la sentencia que se haya dictado en relación a estos sindicalistas.*
81. El Comité recuerda que en sus anteriores exámenes del caso había pedido al Gobierno que realizara una investigación sobre el alegado uso excesivo de la fuerza pública el 14 de marzo de 2008 en una concentración de trabajadores siderúrgicos de Ternium-Sidor que exigían mejoras en la negociación colectiva, que habría dado lugar, según los alegatos, a heridos de gravedad y daños a la propiedad (según los alegatos las autoridades destrozaron 32 vehículos). El Comité observa que el Gobierno indica que no se inició en ningún momento una investigación penal porque estos hechos no fueron puestos en conocimiento del Ministerio Público. *El Comité invita a la organización querellante a que facilite informaciones que permitan al Gobierno llevar a cabo una investigación imparcial de los hechos y que indique, en particular, si fueron interpuestas denuncias en relación a quienes resultaron heridos de gravedad y en relación a los daños que se efectuaron a la propiedad.*
82. En su comunicación de fecha 15 de mayo de 2014, el Gobierno informa que con fecha 23 de abril de 2014, el Tribunal 24 de Juicio del Área Metropolitana de Caracas dictó sentencia definitiva que absolvió al dirigente sindical, Rubén Gonzales. El Gobierno informa además que mientras duró el procesamiento legal, el Sr. Gonzales gozó de plenos derechos sindicales, participó con total libertad en las elecciones sindicales del sindicato SINTRAFERROMINERA, en las cuales quedó electo como secretario general y representó a su organización sindical en la discusión de la convención colectiva de trabajo. *El Comité pide al Gobierno que transmita copia de la sentencia referida y que informe si el dirigente sindical, Rubén Gonzales, ha sido indemnizado por los daños y perjuicios sufridos durante la detención provisional y el arresto domiciliario a que fue sometido desde septiembre de 2009.*

83. Por último, el Comité lamenta que el Gobierno no haya informado sobre el proceso de negociación entre el sindicato SUNET-CVG y la Corporación Venezolana de Guayana, y *pide una vez más que le mantenga informado al respecto.*

* * *

84. 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
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Junio de 2016
2512 (India)	Noviembre de 2007	Noviembre de 2015
2528 (Filipinas)	Junio de 2012	Noviembre de 2015
2637 (Malasia)	Marzo de 2009	Noviembre de 2015
2684 (Ecuador)	Junio de 2014	—
2715 (República Democrática del Congo)	Junio de 2014	—
2750 (Francia)	Noviembre de 2011	Marzo de 2016
2755 (Ecuador)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2758 (Federación de Rusia)	Noviembre de 2012	Junio de 2015
2780 (Irlanda)	Marzo de 2012	—
2797 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2014	—
2807 (República Islámica del Irán)	Marzo de 2014	Junio de 2016
2850 (Malasia)	Marzo de 2012	Junio de 2015
2872 (Guatemala)	Noviembre de 2011	—
2896 (El Salvador)	Junio de 2015	—
2925 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2014	—
2934 (Perú)	Noviembre de 2012	—
2952 (Líbano)	Marzo de 2013	Junio de 2016
2976 (Turquía)	Junio de 2013	Marzo de 2016
2987 (Argentina)	Marzo de 2016	—
2988 (Qatar)	Marzo de 2014	Noviembre de 2015
2998 (Perú)	Marzo de 2015	—
3024 (Marruecos)	Marzo de 2015	Marzo de 2016
3039 (Dinamarca)	Noviembre de 2014	Junio de 2016
3041 (Camerún)	Noviembre de 2014	—
3046 (Argentina)	Noviembre de 2015	—
3051 (Japón)	Noviembre de 2015	—
3055 (Panamá)	Noviembre de 2015	—
3058 (Djibouti)	Marzo de 2015	—
3072 (Portugal)	Noviembre de 2015	—
3075 (Argentina)	Noviembre de 2015	—
3083 (Argentina)	Noviembre de 2015	—
3087 (Colombia)	Noviembre de 2015	—
3101 (Paraguay)	Noviembre de 2015	—
3102 (Chile)	Noviembre de 2015	—
3105 (Togo)	Junio de 2015	—
3140 (Montenegro)	Marzo de 2016	—

85. El Comité espera que los gobiernos interesados enviarán sin demora la información solicitada.
86. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 1865 (República de Corea), 1962 (Colombia), 2086 (Paraguay), 2341 (Guatemala), 2362 (Colombia), 2400 (Perú), 2434 (Colombia), 2488 (Filipinas), 2540 (Guatemala), 2583 (Colombia), 2595 (Colombia), 2603 (Argentina), 2652 (Filipinas), 2656 (Brasil), 2667 (Perú), 2673 (Guatemala), 2679 (México), 2699 (Uruguay), 2708 (Guatemala), 2710 (Colombia), 2716 (Filipinas), 2719 (Colombia), 2723 (Fiji), 2725 (Argentina), 2745 (Filipinas), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panamá), 2756 (Malí), 2768 (Guatemala), 2786 (República Dominicana), 2788 (Argentina), 2789 (Turquía), 2793 (Colombia), 2816 (Perú), 2827 (República Bolivariana de Venezuela), 2833 (Perú), 2837 (Argentina), 2840 (Guatemala), 2852 (Colombia), 2854 (Perú), 2856 (Perú), 2860 (Sri Lanka), 2871 (El Salvador), 2895 (Colombia), 2900 (Perú), 2915 (Perú), 2916 (Nicaragua), 2917 (República Bolivariana de Venezuela), 2924 (Colombia), 2929 (Costa Rica), 2937 (Paraguay), 2944 (Argelia), 2946 (Colombia), 2953 (Italia), 2954 (Colombia), 2960 (Colombia), 2973 (México), 2979 (Argentina), 2980 (El Salvador), 2985 (El Salvador), 2991 (India), 2992 (Costa Rica), 2994 (Túnez), 2995 (Colombia), 2998 (Perú), 2999 (Perú), 3002 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3006 (República Bolivariana de Venezuela), 3013 (El Salvador), 3020 (Colombia), 3021 (Turquía), 3026 (Perú), 3030 (Malí), 3033 (Perú), 3036 (República Bolivariana de Venezuela), 3040 (Guatemala), 3043 (Perú), 3052 (Mauricio), 3054 (El Salvador), 3057 (Canadá), 3063 (Colombia), 3064 (Camboya), 3065 (Perú), 3066 (Perú), 3070 (Benin), 3077 (Honduras), 3085 (Argelia), 3087 (Colombia), 3096 (Perú), 3098 (Turquía), 3110 (Paraguay), 3114 (Colombia), 3123 (Paraguay), 3142 (Camerún), 3169 (Guinea), 3171 (Myanmar) y 3177 (Nicaragua), que se propone examinar a la mayor prontitud posible.

CASO NÚM. 2882

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

Quejas contra el Gobierno de Bahrein presentadas por

- la Confederación Sindical Internacional (CSI) y
- la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)

apoyadas por

la Internacional de la Educación (IE)

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

87. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2016, y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 377.º informe, párrafos 186-199, aprobado por el Consejo de Administración en su 326.ª reunión].
88. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 8 de marzo y 18 de abril de 2016.
89. Bahrein no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

90. En su reunión de marzo de 2016, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 377.º informe, párrafo 199]:

- a) habiendo tomado nota con profunda preocupación de los alegatos según los cuales la salud del Sr. Abu Dheeb se está deteriorando y de que los funcionarios penitenciarios le impiden recibir la medicación que necesita, el Comité pide al Gobierno que responda sin demora a estos alegatos y adopte las medidas que sean necesarias para garantizar que el Sr. Abu Dheeb reciba inmediatamente toda la atención médica necesaria, el Comité insta nuevamente al Gobierno a que remita copias de las sentencias que condenan al Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila al-Salman; proporcione toda la información relativa a sus apelaciones; garantice la inmediata liberación del Sr. Abu Dheeb si se comprueba que ha sido detenido desde 2011 por ejercer actividades sindicales legítimas, ya que se demostraría de esta manera su detención indebida desde hace cuatro años. El Comité pide urgentemente que se le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto. El Comité insta al Gobierno a que elimine los obstáculos que impiden el establecimiento de la BTA y a que garantice que la Sra. Jalila al-Salman pueda ejercer su legítimo derecho a la libertad de expresión y deje de figurar en las listas negras por causa de su actividad sindical. El Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este aspecto del caso; b) habida cuenta del compromiso asumido por el Gobierno en relación con el acuerdo tripartito celebrado en 2012 con el fin de examinar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y 98, el Comité espera que el Gobierno celebrará sin demora consultas acerca de esta cuestión y de la Ley de Sindicatos, teniendo en cuenta los comentarios anteriores del Comité. El Comité recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar la asistencia técnica de la OIT y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto, y c) el Comité pide al Gobierno que facilite información detallada sobre los resultados de sus investigaciones así como que solicite informaciones a la organización de empleadores concernida respecto de los alegatos específicos de discriminación antisindical e injerencia por parte de los empleadores en los asuntos sindicales de las siguientes empresas: ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, KANOO cars y Sphynx cleaning. El Comité invita a la organización querellante a que proporcione toda la información adicional de que dispone en relación con los alegatos de discriminación antisindical que formuló respecto de las empresas mencionadas.
- b) habida cuenta del compromiso asumido por el Gobierno en relación con el acuerdo tripartito celebrado en 2012 con el fin de examinar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y 98, el Comité espera que el Gobierno celebrará sin demora consultas acerca de esta cuestión y de la Ley de Sindicatos, teniendo en cuenta los comentarios anteriores del Comité. El Comité recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar la asistencia técnica de la OIT y pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto, y
- c) el Comité pide al Gobierno que facilite información detallada sobre los resultados de sus investigaciones así como que solicite informaciones a la organización de empleadores concernida respecto de los alegatos específicos de discriminación antisindical e injerencia por parte de los empleadores en los asuntos sindicales de las siguientes empresas: ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle

East, KANOO cars y Sphynx cleaning. El Comité invita a la organización querellante a que proporcione toda la información adicional de que dispone en relación con los alegatos de discriminación antisindical que formuló respecto de las empresas mencionadas.

B. Respuesta del Gobierno

91. En su comunicación de 18 de abril de 2016, el Gobierno señala que el Sr. Abu Dheeb, presidente de la Asociación de Docentes de Bahrein (BTA) fue puesto en libertad el 4 de abril de 2016, una vez cumplida su condena, y que, en este momento, no son pertinentes las quejas relativas a su salud durante el tiempo que pasó en prisión. El Gobierno afirma además que la BTA es una organización de la sociedad civil, creada en 2001, de conformidad con la Ley de asociaciones, clubes sociales y culturales, comités especiales para la juventud y el deporte e instituciones privadas (ley núm. 21, de 1989, en su versión enmendada), que prohíbe a las asociaciones participar en actividades políticas o empresariales que no se limiten a la finalidad para la que fueron establecidas. La BTA fue disuelta en 2011, cuando vulneró la legislación nacional que regula la actividad de estas instituciones, pero según el Gobierno no hay nada que impida que los individuos constituyan asociaciones profesionales dentro del marco de respeto a los procedimientos y leyes vigentes. No obstante, el Gobierno señala que no se ha presentado ninguna nueva solicitud para constituir una asociación de este tipo.
92. En lo referente a los alegatos de discriminación antisindical e injerencia por parte de los empleadores en los asuntos sindicales de varias empresas del sector privado (ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, KANOO cars y Sphynx cleaning), el Gobierno afirma que los órganos pertinentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se pusieron en contacto con los sindicatos de las empresas antes mencionadas e investigaron su situación. El Ministerio llegó a la conclusión de que los sindicatos siguen llevando a cabo sus actividades normalmente y que los activistas sindicales disfrutan de todos los derechos establecidos en virtud de la Ley de Sindicatos. El Gobierno señala además que una serie de sindicatos han reformado sus consejos de administración de conformidad con la legislación reglamentaria en esta materia, y recalca que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales investigará cualquier tipo de queja presentada por los sindicatos mencionados y tomará las medidas que sean necesarias, de conformidad con la legislación y la reglamentación de Bahrein.

C. Conclusiones del Comité

93. *El Comité recuerda que este caso se refiere a alegatos graves relativos a múltiples arrestos, torturas, despidos y actos de intimidación y acoso de afiliados y dirigentes sindicales a raíz de una huelga general llevada a cabo en marzo de 2011 en defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores.*
94. *En lo que se refiere al párrafo a) de la recomendación, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el Sr. Abu Dheeb fue puesto en libertad el 4 de abril de 2016, pero observa que lo fue tan sólo después de cumplir su tiempo de condena. Siguen sin estar claras las razones que explican su arresto, especialmente si se tiene en cuenta que el Gobierno no ha suministrado todavía copias de las sentencias condenatorias del Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila al-Salman, con las cuales el Comité podría considerar si han sido detenidos y condenados indebidamente por ejercer actividades sindicales legítimas. El Comité deplora el contenido de la respuesta del Gobierno, que se limita a indicar quehan dejado de ser pertinentes las quejas relativas a la salud y la seguridad del Sr. Abu Dheeb y que no proporciona ninguna información sobre esta materia ni indica qué medidas se han tomado para investigar estos alegatos, sobre todo a la vista de la gravedad de los mismos. El Comité insta al Gobierno a realizar sin demora una investigación independiente sobre estos*

alegatos y a que suministre copias de las sentencias condenatorias al Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila al-Salman, así como cualquier otra información relativa a sus apelaciones.

- 95.** *El Comité toma nota además de la declaración del Gobierno de que la BTA había estado registrada con arreglo a la ley núm. 21, pero fue disuelta en 2011 por haber infringido la legislación y reglamentación nacionales, entre otras razones por haber participado en actividades políticas, y que aunque, dentro del marco de los procedimientos y leyes vigentes no hay ninguna norma que impida a un particular constituir las asociaciones profesionales que estime convenientes, no se ha presentado ninguna nueva solicitud a esos efectos. Recordando que los trabajadores deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, independientemente de sus opiniones políticas, el Comité pide al Gobierno que informe a los trabajadores concernidos que si la BTA desea volver a constituirse, podrá hacerlo sin obstáculos legislativos o administrativos de ningún tipo.*
- 96.** *En relación con la recomendación b), el Comité toma nota de que el Gobierno no suministra ninguna información. Habida cuenta del compromiso asumido por el Gobierno en relación con el acuerdo tripartito celebrado en 2012 de examinar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y 98, el Comité espera que el Gobierno celebrará sin demora consultas con las partes interesadas sobre esta cuestión y sobre el hecho de armonizar la Ley de Sindicatos con los principios de libertad sindical, teniendo en cuenta los comentarios anteriores del Comité en esta materia. El Comité llama la atención del Gobierno sobre la importancia de respetar sus compromisos previos y recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar la asistencia técnica de la OIT. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.*
- 97.** *En lo que se refiere a la recomendación c) relativa a los alegatos de discriminación antisindical e injerencia por parte de los empleadores en los asuntos sindicales de las siguientes empresas: ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, KANOO cars y Sphynx cleaning, el Comité lamenta que el Gobierno no haya suministrado ninguna información detallada sobre los resultados de su investigación sobre los alegatos precisos formulados en relación con estas empresas ni haya enviado las observaciones de las organizaciones de empleadores interesadas. El Comité observa además que el Gobierno repite declaraciones realizadas anteriormente, en particular, que se llevaron a cabo investigaciones, que los sindicatos siguen funcionando, los activistas disfrutan de sus derechos en virtud de la Ley de Sindicatos, una serie de sindicatos han reformado sus órganos de administración y el Ministerio investigará todas las quejas que se presenten. Teniendo en cuenta el carácter repetitivo de la respuesta del Gobierno, el Comité se ve obligado a pedir nuevamente al Gobierno que proporcione información detallada sobre el resultado de las investigaciones, y solicite información de la organización de empleadores concernida, sobre los alegatos precisos de injerencia y discriminación antisindical por parte del empleador en asuntos de los sindicatos en las empresas antes mencionadas. Asimismo, el Comité pide a la organización querellante que suministre toda información adicional a su disposición en relación con sus quejas de discriminación antisindical en estas empresas.*

Recomendaciones del Comité

- 98.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar las siguientes recomendaciones:*
- a)** *el Comité insta al Gobierno a realizar sin demora una investigación independiente de los alegatos relativos a la salud y la seguridad del Sr. Abu Dheeb antes de su liberación y a que proporcione copias de las sentencias*

condenatorias del Sr. Abu Dheeb y la Sra. Jalila al-Salman, así como cualquier otra información relativa a sus recursos de apelación;

- b) recordando que los trabajadores deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, independientemente de sus opiniones políticas, el Comité pide al Gobierno que informe a los trabajadores concernidos que si la BTA desea volver a constituirse, podrá hacerlo sin obstáculos legislativos o administrativos de ningún tipo;*
- c) habida cuenta del compromiso asumido por el Gobierno en relación con el acuerdo tripartito celebrado en 2012 con el fin de examinar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y 98, el Comité espera que el Gobierno celebrará sin demora consultas acerca de esta cuestión y de la Ley de Sindicatos, teniendo en cuenta los comentarios anteriores del Comité. El Comité llama la atención del Gobierno sobre la importancia de respetar sus compromisos previos y recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar la asistencia técnica de la OIT. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto, y*
- d) el Comité pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el resultado de las investigaciones, y solicite información de la organización de empleadores concernida, sobre los alegatos precisos de injerencia y discriminación antisindical por parte del empleador en asuntos de los sindicatos en las empresas siguientes: ALBA, BAS, ASRY, GARMCO, BATELCO, BAPCO, BAFCO, Gulf Air, Yokogawa Middle East, KANOO cars y Sphynx cleaning. Asimismo, el Comité pide a la organización querellante que suministre toda información adicional a su disposición en relación con sus quejas de discriminación antisindical en estas empresas.*

CASO NÚM. 2318

INFORME PROVISIONAL

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

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

- 99.** El Comité ya examinó este caso en cuanto al fondo en numerosas ocasiones; la más reciente de ellas fue en su reunión de octubre-noviembre de 2015, en la que presentó un informe provisional aprobado por el Consejo de Administración en su 325.^a reunión [véase 376.º informe, párrafos 204 a 224].
- 100.** El Gobierno envió observaciones parciales en sus comunicaciones de 30 de octubre de 2015, 30 de mayo y 25 de octubre de 2016.
- 101.** 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 (número 98). No ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número 135).

A. Examen anterior del caso

102. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 376.º informe, párrafo 224]:

- a) al tiempo que lamenta que haya tenido que aplicar una medida de carácter especial para obtener del Gobierno informaciones respecto de este caso, el Comité celebra la participación constructiva del Gobierno de Camboya, que transmitió una comunicación escrita e hizo una presentación oral. El Comité recuerda que todos los gobiernos deben reconocer la importancia que tiene la presentación, dentro de un plazo razonable, de respuestas detalladas y precisas sobre los alegatos formulados contra ellos o el seguimiento de las recomendaciones del Comité;
- b) el Comité insta de nuevo al Gobierno a que lo mantenga debidamente informado de la investigación sobre el asesinato de Chea Vichea y a que vele por que los autores e instigadores de este abyecto crimen sean llevados ante la justicia;
- c) el Comité insta de nuevo al Gobierno a que realice una investigación 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 lo mantenga informado de los resultados y las medidas de resarcimiento tomadas por su injusto encarcelamiento;
- d) recordando que anteriormente había lamentado el hecho de que Thach Saveth hubiera sido condenado a prisión en un juicio que se caracterizó por la ausencia de las debidas garantías de un procedimiento judicial regular, y urgido asimismo al Gobierno a que garantizara que éste pudiera ejercer su pleno derecho de apelación ante una autoridad judicial imparcial e independiente, el Comité solicita al Gobierno que investigue e indique si a Thach Saveth efectivamente se le dio la oportunidad de recurrir el fallo de la Corte y, en tal caso, si ha ejercido su derecho de apelación;
- e) en cuanto a la investigación sobre el asesinato de Hy Vuthy, el Comité insta una vez más al Gobierno a que lo mantenga debidamente informado de los avances a este respecto;
- f) tomando nota de que Chhouk Bandith se entregó a la policía el 8 de agosto de 2015, el Comité urge al Gobierno a que indique si Chhouk Bandith pagó las indemnizaciones acordadas a las víctimas y si está cumpliendo la condena que le impuso el Tribunal Provincial de Svay Rieng;
- g) el Comité insta encarecidamente al Gobierno a que tome medidas para investigar las agresiones sufridas por varios sindicalistas del Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya (FTUWKC) y del Sindicato Libre de la Fábrica de Prendas de Vestir Suntext denunciadas por la organización querellante en octubre de 2006. El Comité también insta al Gobierno a que investigue la situación actual en el empleo de tres activistas del Sindicato Libre de la Fábrica de Prendas de Vestir Genuine (FTUWGGE) despedidos en 2006 a raíz de su condena por actos realizados en relación con una huelga en la fábrica de prendas de vestir Genuine. El Comité confía en que el compromiso actual del Gobierno de Camboya de abordar todos los casos pendientes en la OIT también se traduzca en la adopción de medidas concretas para solucionar esos alegatos de agresión pendientes a los que el Comité se ha referido desde 2007;
- h) el Comité insta firmemente al Gobierno a que se asegure que la comisión interministerial especial mantenga informadas de manera regular a las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales, incluyendo a las organizaciones querellantes en el presente caso, sobre los avances de estas investigaciones con miras a que se promueva el diálogo social y se ponga fin al clima de impunidad que rodea los actos de violencia en contra de sindicalistas;
- i) si bien considera acertadas las medidas adoptadas recientemente para investigar los actos de violencia perpetrados contra sindicalistas que se alegan en este caso (algunos de los

cuales se remontan a 2005), el Comité recalca la importancia de que se tomen medidas concretas y eficaces para esclarecer plenamente los hechos y circunstancias subyacentes, identificar a los responsables y castigar a los culpables; asimismo, confía firmemente en que a la mayor brevedad le sea transmitido un informe completo sobre las investigaciones que se han reabierto y que dicho informe tenga un impacto significativo en el clima de impunidad imperante en el país, en particular en relación con los alegatos formulados en este caso.

B. Respuesta del Gobierno

- 103.** En sus comunicaciones de 30 de octubre de 2015, 30 de mayo y 25 de octubre de 2016, el Gobierno confirmó el establecimiento de una comisión interministerial especial para la investigación de todos los casos pendientes que la OIT estaba examinando. De acuerdo con la resolución núm. 73 SSR de fecha 15 de septiembre de 2015, dicha comisión está integrada por: el Secretario de Estado del Ministerio del Interior (Presidente), el Secretario de Estado del Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (Vicepresidente), el Secretario de Estado del Ministerio de Justicia (Vicepresidente), el Secretario de Estado de la Oficina del Consejo de Ministros (miembro), el Director General de la Policía Nacional (miembro), el Comandante en Jefe de la Policía Militar Nacional (miembro), el Gobernador de la ciudad-municipio de Phnom Penh (miembro), el Gobernador de la Provincia de Svay Rieng (miembro), el Comisario de la Policía Municipal de Phnom Penh (miembro), el Procurador del Real Gobierno de Camboya y miembro de los Consejos de Juristas (miembro), un miembro de los Consejos de Juristas (miembro), el Comisario de la Policía Provincial de Svay Rieng (miembro), el Director Adjunto del Departamento de Organizaciones Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional (miembro) y el Jefe de la Oficina de Asuntos Jurídicos y Consulares del Ministerio de Relaciones Exteriores (miembro). El Gobierno señaló que la comisión celebró su primera reunión el 9 de agosto de 2016 y adoptó medidas con respecto a su funcionamiento. Estas incluyen el uso de comunicaciones electrónicas para informar sobre los progresos realizados por cada miembro de la comisión, reuniones periódicas trimestrales para examinar los progresos alcanzados en cada caso así como la creación de un grupo de trabajo vinculado a la secretaria de la comisión. La próxima reunión de la comisión está prevista para noviembre de 2016. Además, se ha puesto en marcha la creación de un grupo de trabajo tripartito vinculado a la secretaría de la comisión con el fin de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores suministren información en relación con la investigación y transmitan sus observaciones sobre las conclusiones de la comisión.
- 104.** En relación con la investigación del asesinato de Chea Vichea, Hy Vuthy y Ros Sovannareth, el Gobierno señala que la comisión interministerial está trabajando minuciosamente en la documentación de los casos.
- 105.** Con respecto al incidente en que el ex gobernador de Bavet City disparó e hirió a tres trabajadoras durante una huelga ante una fábrica de prendas de vestir en la ZEE de Svay Rieng, el Gobierno confirma que Chhouk Bandith, quien se entregó a la policía el 8 de agosto de 2015, está cumpliendo la condena de 18 meses de cárcel que le impuso el Tribunal Provincial de Svay Rieng.
- 106.** Por último, con respecto a los casos concernientes a la agresión a varios sindicalistas (Lay Sophead, Pul Sophead, Lay Chhamroeun, Chi Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum y Sal Koem San) del Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya (FTUWKC) y del Sindicato Libre de la Fábrica de Prendas de Vestir Suntex, que denunció la CIS en octubre de 2006, y a la situación actual en el empleo de tres activistas (Lach Sambo, Yeom Khum y Sal Koem San) del Sindicato Libre de la fábrica de prendas de vestir Genuine (FTUWGGF) que habrían sido despedidos en 2006 a raíz de su condena por actos realizados en relación con una huelga

en la fábrica de prendas de vestir Genuine, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional está tramitando una solicitud para llevar a cabo una visita *in situ* a fin de investigar el caso.

107. El Gobierno concluye reiterando su compromiso de resolver los casos pendientes con equidad e informar debidamente al Comité sobre el resultado de las investigaciones.

C. Conclusiones del Comité

108. *El Comité recuerda que ha examinado en numerosas ocasiones este caso grave que concierne, entre otras cosas, al asesinato de los dirigentes sindicales Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy, y al clima de impunidad existente en torno a los actos de violencia perpetrados contra sindicalistas. El Comité agradece el renovado compromiso del Gobierno de facilitar periódicamente información actualizada sobre la instrucción del presente caso.*
109. *El Comité toma nota de la información recibida según la cual la comisión interministerial especial para la investigación de los casos pendientes celebró su primera reunión el 9 de agosto de 2016 y adoptó medidas con respecto a su funcionamiento. Estas incluyen el uso de comunicaciones electrónicas para informar sobre los progresos realizados por cada miembro de la comisión, reuniones periódicas trimestrales para examinar los progresos alcanzados en cada caso, así como la creación de un grupo de trabajo tripartito vinculado a la secretaría de la comisión con el fin de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores suministren información en relación con la investigación y transmitan sus observaciones sobre las conclusiones de la comisión.*
110. *En cuanto al asesinato de Chea Vichea, el Comité toma buena nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual la comisión interministerial de investigaciones especiales todavía está investigando el caso. El Comité insta de nuevo al Gobierno a que lo mantenga debidamente informado de los avances en la investigación sobre el asesinato de Chea Vichea y a que vele por que los autores e instigadores de este abyecto crimen comparezcan ante la justicia.*
111. *El Comité, recordando que anteriormente pidió que se realizara una investigación independiente e imparcial sobre el 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, confía en que la comisión interministerial especial también examine minuciosamente este asunto y vele por que se investiguen todos los alegatos antes mencionados; y pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados y las medidas de resarcimiento tomadas por el injusto encarcelamiento de Born Samnang y Sok Sam Oeun.*
112. *Por otra parte, recordando que anteriormente había deplorado el hecho de que Thach Saveth hubiera sido detenido y condenado por el asesinato premeditado del sindicalista Ros Sovannareth en un juicio que se caracterizó por la falta de las debidas garantías procesales, necesarias para luchar eficazmente contra la impunidad de los actos de violencia contra sindicalistas, el Comité espera que la comisión interministerial especial examine minuciosamente las circunstancias en las que se llevó a cabo su juicio a fin de garantizar que se hizo justicia y que pudo ejercer su pleno derecho de apelación ante una autoridad judicial imparcial e independiente, y pide al Gobierno que lo mantenga informado de los avances a este respecto.*
113. *En cuanto al asesinato de Hy Vuthy en febrero de 2007, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual la comisión interministerial especial todavía está investigando el caso, e insta una vez más al Gobierno a que lo mantenga debidamente informado de los avances a este respecto.*

- 114.** *En relación con los disparos realizados por el ex gobernador Chhouk Bandith contra tres trabajadoras que participaban en una huelga y las circunstancias que rodearon su posterior juicio, el Comité toma nota de la confirmación del Gobierno de que Chhouk Bandith, quien se entregó a la policía el 8 de agosto de 2015, está cumpliendo la condena de 18 meses de cárcel que le impuso el Tribunal Provincial de Svay Rieng. El Comité urge al Gobierno a que indique si Chhouk Bandith también pagó las indemnizaciones que el Tribunal acordó a las tres víctimas (38 millones de rielos camboyanos (KHR) [9 500 dólares de los Estados Unidos]).*
- 115.** *Por último, en relación con sus recomendaciones anteriores en las que instaba al Gobierno a que llevara a cabo una investigación urgente sobre la agresión a varios sindicalistas (Lay Sophead, Pul Sophead, Lay Chhamroeun, Chi Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum y Sal Koem San) del Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya (FTUWKC) y del Sindicato Libre de la Fábrica de Prendas de Vestir Suntex, alegada por la CIS en 2007, así como sobre la situación actual en el empleo de tres activistas (Lach Sambo, Yeom Khum y Sal Koem San) del Sindicato Libre de la fábrica de prendas de vestir Genuine (FTUWGGF) que habrían sido despedidos en 2006 a raíz de su condena por actos realizados en relación con una huelga en la fábrica de prendas de vestir Genuine, el Comité toma nota de la indicación según la cual el Gobierno está tramitando una solicitud para llevar a cabo una visita in situ a fin de investigar el caso. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo avance a este respecto.*
- 116.** *En conclusión, si bien el Comité aprecia el renovado compromiso del Gobierno y su empeño por resolver las cuestiones pendientes que todavía están en fase de examen, no puede sino manifestar su preocupación ante las continuas demoras y la falta de resultados concretos en este caso pese al tiempo transcurrido desde que lo examinó por última vez. El Comité se ve obligado a reiterar su firme esperanza de que el Gobierno tomará medidas rápidamente y que podrá informarle cabalmente sobre los avances realizados por la comisión interministerial en relación con las investigaciones que se han reabierto sobre los asesinatos de los dirigentes sindicalistas, ya que ello tendrá importantes repercusiones en el clima de impunidad imperante en el país y en el ejercicio de los derechos sindicales de todos los trabajadores. Por último, el Comité llama nuevamente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

Recomendaciones del Comité

- 117.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité urge una vez más al Gobierno a que lo mantenga debidamente informado de todo avance en la investigación sobre el asesinato de Chea Vichea y a que vele por que los autores e instigadores de este abyecto crimen comparezcan ante la justicia;*
 - b) el Comité espera que la comisión interministerial especial examine minuciosamente los alegatos de tortura y otros malos tratos perpetrados por la policía, intimidación de testigos e injerencia policial en el proceso judicial durante el enjuiciamiento de Born Samnang y Sok Sam Oeun y vele por que se investiguen todos los alegatos antes mencionados, y pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados y las medidas de resarcimiento tomadas por el injusto encarcelamiento de Born Samnang y Sok Sam Oeun;*

- c) *recordando que anteriormente había deplorado el hecho de que Thach Saveth hubiera sido detenido y condenado por el asesinato premeditado del sindicalista Ros Sovannareth en un juicio que se caracterizó por la falta de las debidas garantías procesales, necesarias para luchar eficazmente contra la impunidad de los actos de violencia contra sindicalistas, el Comité espera que la comisión interministerial especial examine minuciosamente las circunstancias en las que se llevó a cabo su juicio a fin de garantizar que se hizo justicia y que pudo ejercer su pleno derecho de apelación ante una autoridad judicial imparcial e independiente, y pide al Gobierno que lo mantenga informado de los avances a este respecto;*
- d) *en cuanto al asesinato de Hy Vuthy, el Comité toma nota de la declaración según la cual la comisión interministerial especial todavía está investigando el caso, y urge una vez más al Gobierno a que lo mantenga debidamente informado de los avances a este respecto;*
- e) *el Comité urge al Gobierno a que indique si Chhouk Bandith, quien está cumpliendo la condena de cárcel que le fue impuesta, ha pagado las indemnizaciones que el Tribunal Provincial de Svay Rieng acordó a las tres víctimas;*
- f) *el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo avance en su investigación de la agresión a varios sindicalistas del Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya (FTUWKC) y del Sindicato Libre de la Fábrica de Prendas de Vestir Suntex denunciada en 2006, así como sobre la situación actual en el empleo de tres activistas del Sindicato Libre de la fábrica de prendas de vestir Genuine (FTUWGGE) que habrían sido despedidos en 2006 a raíz de su condena por actos realizados en relación con una huelga en la fábrica de prendas de vestir Genuine;*
- g) *si bien el Comité aprecia el renovado compromiso del Gobierno y su empeño por resolver las cuestiones pendientes que todavía están en fase de examen, no puede sino manifestar su preocupación ante la falta de resultados concretos en este caso pese al tiempo transcurrido desde que lo examinó por última vez. El Comité se ve obligado a reiterar su firme esperanza de que el Gobierno tomará rápidamente medidas y que podrá informarle cabalmente sobre los avances realizados por la comisión interministerial en relación con las investigaciones que se han reabierto sobre los asesinatos de los dirigentes sindicalistas, ya que ello tendrá importantes repercusiones en el clima de impunidad imperante en el país y en el ejercicio de los derechos sindicales de todos los trabajadores, y*
- h) *el Comité llama nuevamente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 3121

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Camboya
presentada por
la Alianza de Sindicatos de Camboya (CATU)**

Alegatos: la organización querellante alega la negativa a registrar un sindicato en la empresa Bowker Garment Factory (Cambodia) Co. Ltd.; actos de discriminación sindical tras una huelga los cuales incluyen despidos, desplazamientos forzados, supresión de prestaciones y presentación de cargos penales falsos; uso de la fuerza militar contra los trabajadores huelguistas, y la imposición de requisitos excesivos para la determinación y la elección de dirigentes sindicales por la sección 269 de la Ley del Trabajo

- 118. La queja figura en una comunicación de la Alianza de Sindicatos de Camboya (CATU) de fecha 27 de febrero de 2015.
- 119. El Gobierno envió sus observaciones parciales en una comunicación de 25 de octubre de 2016.
- 120. 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).

A. Alegatos de la organización querellante

- 121. En su comunicación de fecha 27 de febrero de 2015, la CATU alega la negativa a registrar un sindicato en la empresa Bowker Garment Factory (Cambodia) Co. Ltd.; actos de discriminación sindical tras una huelga los cuales incluyen despidos, desplazamientos forzados, supresión de prestaciones y presentación de cargos penales falsos; uso de la fuerza militar contra los trabajadores huelguistas, y la imposición de requisitos excesivos para la determinación y la elección de dirigentes sindicales por la sección 269 de la Ley del Trabajo.
- 122. En particular, la organización querellante indica que, de conformidad con la Ley del Trabajo de 1997 y el *prakas* núm. 30 de 2001, inició el proceso para formar un sindicato a finales de 2013 en una fábrica que emplea a unos 2 000 trabajadores y es proveedora oficial de una marca. El 10 de diciembre de 2013 se celebraron elecciones sindicales y el 12 y 16 de diciembre de 2013 se transmitió una notificación de registro a la dirección de la fábrica (la parte querellante ha facilitado copias de las notificaciones), en la que se informaba acerca de los dirigentes sindicales elegidos, pero la notificación fue rechazada en ambas ocasiones. El 23 de enero de 2014 se presentó una solicitud de registro al Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MLVT), pero funcionarios administrativos del Departamento de resolución de conflictos explicaron a la organización querellante que el proceso de registro de sindicatos había sido suspendido porque el Ministerio tenía que prepararse para la aplicación de nuevos requisitos y procedimientos.

123. La parte querellante también declara que el 26 de diciembre de 2013 se llevó a cabo una huelga nacional en la industria textil en la que participaron más de 200 000 trabajadores, incluidos todos los trabajadores de la fábrica, para exigir que se aumentara el salario mínimo mensual a 160 dólares de los Estados Unidos. Según la parte querellante, el 2 y 3 de enero de 2014, el Gobierno desplegó al ejército contra los trabajadores huelguistas en los principales distritos de confección de prendas de la capital; el ejército disparó y mató a cinco trabajadores, hirió a más de 40 y detuvo a 23 dirigentes sindicales y trabajadores huelguistas, lo que puso fin a la huelga en todo el país. La organización querellante añade que la violencia contra trabajadores huelguistas es una práctica generalizada en Camboya y ofrece datos estadísticos del Centro Comunitario de Educación Jurídica (CLEC), según los cuales al menos 102 dirigentes y afiliados sindicales han sido víctimas de actos de violencia o lesiones graves en los últimos dos años.

124. Asimismo, la parte querellante especifica que el gerente administrativo comunicó el 13 y 15 de enero de 2014 a cuatro dirigentes sindicales de la fábrica que estaban despedidos por su papel en la huelga, a pesar de que el derecho de huelga está reconocido en la sección 319 de la Ley del Trabajo, y que si no aceptaban la terminación de su relación de trabajo impugnarán la decisión en los tribunales. Los dirigentes sindicales despedidos fueron:

- El Sr. Leok Sopheak, presidente electo del sindicato de la fábrica y trabajador del departamento de planchado. Fue despedido el 15 de enero de 2014. Estaba empleado con un contrato de trabajo de tres meses que expiró el 30 de diciembre de 2013, pero el empleador no le había informado ni pedido que firmara un nuevo contrato.
- El Sr. Dem Sokleang, vicepresidente electo del sindicato de la fábrica. Fue despedido el 13 de enero de 2014. Estaba empleado con un contrato de trabajo de tres meses que iba a expirar el 28 de febrero de 2014.
- El Sr. Sam Kimsong, secretario electo del sindicato de la fábrica y trabajador del departamento de planchado. Fue despedido el 13 de enero de 2014. Estaba empleado con un contrato de trabajo de tres meses que expiró el 30 de diciembre de 2013, pero el empleador no le había informado ni pedido que firmara un nuevo contrato.
- El Sr. Chhorn Chan, activista sindical prominente del sindicato de la fábrica y trabajador del departamento de embalaje. Fue despedido el 15 de enero de 2014. Estaba empleado con un contrato de empleo de tres meses que iba a expirar el 28 de febrero de 2014.

125. Sobre este asunto, la organización querellante añade que: i) tras su despido, los cuatro trabajadores recibieron una citación de la policía para ser interrogados en la comisaría de Ang Snoul el 17 de enero de 2014 a raíz de una denuncia presentada por la fábrica; ii) la denuncia presentada por la fábrica era infundada y los cuatro trabajadores nunca fueron acusados, pero la denuncia no ha sido retirada a pesar de la falta de pruebas, una práctica común en el sistema judicial; iii) gracias a la asistencia jurídica del CLEC, la organización querellante pidió a la marca que interviniera y solicitara la readmisión de los dirigentes sindicales con arreglo a las secciones 3 y 4 del *Prakas* núm. 305 y las secciones 12 y 279 de la Ley del Trabajo; iv) la marca realizó una investigación sobre los alegatos, después de la cual la organización querellante recibió un mensaje de la fábrica que indicaba que el director de recursos humanos estaba intentando ponerse en contacto con los cuatro trabajadores para readmitirlos; sin embargo, los trabajadores no fueron readmitidos; v) el sindicato y la fábrica celebraron una reunión de conciliación infructuosa el 11 de febrero de 2014, después de la cual la empresa intentó indemnizar a los trabajadores y despedirlos; vi) al cabo de más de un mes de negociaciones, los cuatro dirigentes y activistas sindicales fueron readmitidos el 24 de febrero de 2014 en un proceso extrajudicial en el que las partes no concluyeron ningún acuerdo vinculante; vii) aunque fueron readmitidos, los trabajadores recibieron muy

poco trabajo y no tenían la posibilidad de hacer horas extras, lo que los dejó con salarios muy escasos, mientras que otros trabajadores tenían acceso sin restricciones a las horas extras; viii) los trabajadores fueron trasladados a nuevos puestos de trabajo en un almacén aislado en el que ya no tenían acceso a los afiliados al sindicato y, puesto que la fábrica les había ofrecido nuevos contratos, les preocupaba perder su antigüedad, que no se les pagara el sueldo con efecto retroactivo por el período entre el despido y la readmisión y que se les despidiera, dado que no tenían mucho trabajo, y ix) aunque esta situación continuó durante varios meses, se remedió recientemente. Asimismo, la organización querellante indica que la práctica de despedir a dirigentes y afiliados sindicales después de huelgas y de iniciar causas penales infundadas contra ellos es generalizada en Camboya, como demuestran los datos estadísticos del CLEC: al menos 1 554 dirigentes y afiliados sindicales fueron despedidos ilegalmente y al menos 54 fueron detenidos o citados o se les imputaron cargos penales en los dos últimos años.

126. En lo que respecta al registro, la parte querellante indica que, a pesar de la readmisión de los representantes sindicales, el empleador se niega a reconocer el sindicato de la fábrica, ya que afirma que la dirección no recibió ninguna notificación de registro y que, aunque la hubiera recibido, los dirigentes sindicales tenían antecedentes penales por su citación al interrogatorio, lo que imposibilita su afiliación a un sindicato en virtud de la sección 269 de la Ley del Trabajo, la cual prevé lo siguiente: «los afiliados responsables de la administración y la dirección de una organización profesional cumplirán los requisitos siguientes: ... 3) no haber sido condenados por ningún delito». La parte querellante precisa que aunque los trabajadores no habían sido condenados, el empleador consideró que la causa penal pendiente los inhabilitaba como candidatos en las elecciones sindicales. Después de haberse puesto en contacto con el MLVT en varias ocasiones para solicitar más aclaraciones sobre el registro del sindicato, la organización querellante fue informada por funcionarios del Ministerio en marzo de 2014 de que debía presentar un vídeo completo de las elecciones, así como fotos individuales de cada uno de los afiliados que votara en las elecciones. La parte querellante opina que no existe ninguna disposición jurídica que exija la presentación de esta documentación, pero que se ha convertido en una práctica generalizada que es indicativa de la intención del Gobierno de frustrar la actividad sindical independiente. La parte querellante indica que el MLVT todavía no ha emitido un certificado de registro.
127. Con respecto al registro, la organización querellante alega también que la sección 3 del *prakas* núm. 305, que exige que el empleador sea debidamente informado de las candidaturas a un cargo directivo por un medio fiable, es manipulada por el empleador, con el beneplácito del Gobierno, hasta el punto que la notificación equivale a autorización. Asimismo, indica que la sección 269 de la Ley del Trabajo impone controles externos excesivos sobre la capacidad de los sindicatos de determinar y elegir a sus propios dirigentes, ya que estipula que cualquier persona que asuma un cargo de liderazgo o dirección en un sindicato no puede haber sido condenada por ningún delito, independientemente del tipo o la gravedad del mismo. Según la parte querellante, este requisito es desconcertante, especialmente a la luz de la condena reciente por motivos políticos de 25 trabajadores y defensores de los derechos humanos, y demuestra el control que ejerce el Gobierno sobre el sistema judicial.
128. La organización querellante sostiene que este caso ilustra la violación del artículo 2 del Convenio núm. 87 y del apartado 1) del artículo 1 y el apartado 1) del artículo 2 del Convenio núm. 98 y, por lo tanto, pide al Comité que inste al Gobierno a investigar el hecho de que no se haya registrado el sindicato de la fábrica y las consecuencias mayores de la aplicación deficiente de las citadas políticas, en concreto con el fin de: eliminar el requisito oneroso de pruebas en fotografía o vídeo de las elecciones sindicales, que se utiliza como obstáculo para el registro de sindicatos; facilitar el registro de todos los sindicatos independientes; poner fin a la manipulación de las prácticas judiciales antisindicales, incluidos los cargos penales

falsos; y respetar el derecho de huelga y poner fin a los actos de violencia contra los dirigentes sindicales, los afiliados y los trabajadores huelguistas.

B. Respuesta del Gobierno

- 129.** El Gobierno afirma que Camboya reconoce plenamente el derecho de libertad sindical, que está muy garantizado, protegido y promovido. En particular, el Gobierno señala que: i) en virtud del artículo 266 de la Ley del Trabajo, los trabajadores y empleadores tienen, sin la menor distinción y previa autorización, el derecho de constituir las organizaciones profesionales que estimen convenientes; ii) a fin de que una organización profesional disfrute de sus derechos y obligaciones reconocidos por la ley, sus fundadores deben registrar sus estatutos ante el MLVT junto con una lista con las personas responsables de la dirección y administración de la misma, de conformidad con lo previsto en el artículo 268 de la Ley del Trabajo; iii) de conformidad con el párrafo 2 del artículo 268 de la Ley del Trabajo, un sindicato constará como automáticamente registrado dos meses después de presentada la solicitud; y el artículo 12 de la nueva Ley de Sindicatos establece que el sindicato se considerará automáticamente inscrito una vez transcurridos treinta días desde su solicitud, y iv) por otra parte, según el artículo 269 de la Ley del Trabajo y el *prakas* núm. 021 KKBV/BrK sobre el registro de las organizaciones profesionales, sólo podrán hacerse cargo de la administración y la dirección de las mismas, aquellos afiliados que no hayan sido condenados por ningún delito, mientras que el artículo 10 de la nueva Ley de Sindicatos no exige ya los antecedentes penales de los dirigentes de un sindicato para registrar a éste como tal.
- 130.** El Gobierno se opone rotundamente al alegato de que haya negado la inscripción en el registro al sindicato de la fábrica, al tiempo que manifiesta que no le negó el registro sino que sencillamente lo aplazó debido a una solicitud incompleta, lo que no significa que el Ministerio restrinja el registro u obstruya el ejercicio de la libertad sindical. El Gobierno afirma además que nunca ha tenido ninguna política de obstruir u oponerse al registro de nuevos sindicatos, y que, en 2015, ha registrado a 224 sindicatos de empresa, 11 federaciones, dos confederaciones y una asociación de empleadores. En septiembre de 2016, el Ministerio ha registrado a 3 497 sindicatos de empresa, 103 confederaciones, 18 federaciones y ocho asociaciones de empleadores. Según el Gobierno, este auge de las inscripciones se acentuará tras la reciente aprobación de la Ley de Sindicatos, por cuanto la legislación establece mejores condiciones en materia de constitución y registro.

B. Conclusiones del Comité

- 131.** *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante alega la negativa a registrar un sindicato en la empresa Bowker Garment Factory (Cambodia) Co. Ltd.; actos de discriminación sindical tras una huelga que incluyen despidos, desplazamientos forzados, supresión de prestaciones y presentación de cargos penales falsos; uso de la fuerza militar contra los trabajadores huelguistas, y la imposición de requisitos excesivos para la determinación y la elección de dirigentes sindicales por la sección 269 de la Ley del Trabajo.*
- 132.** *En cuanto a la alegada negativa de registro de un sindicato a nivel de fábrica, el Comité toma nota de que, aunque se formó un sindicato y se celebraron elecciones sindicales en la fábrica el 10 de diciembre de 2013, se rechazaron dos notificaciones de registro transmitidas a la dirección para informar acerca de los dirigentes sindicales elegidos, de conformidad con la sección 3 del *prakas* núm. 305. Asimismo, el Comité toma nota de la afirmación realizada por la organización querellante según la cual, incluso después de readmitir a los dirigentes sindicales tras haberlos despedido por dirigir una huelga, la dirección de la fábrica se negó a reconocer el sindicato, alegando que la fábrica no había*

recibido ninguna notificación de registro y que, de haberla recibido, los dirigentes sindicales tenían antecedentes penales por su citación para un interrogatorio y una causa penal pendiente, por lo que no podían afiliarse a un sindicato, según las disposiciones de la sección 269 de la Ley del Trabajo. La parte querellante alega también que la sección 3 del prakas núm. 305, que exige que el empleador sea debidamente informado de las candidaturas a un cargo directivo por un medio fiable, es manipulada por el empleador, con el beneplácito del Gobierno, hasta el punto que la notificación equivale a autorización. Además, el Comité toma nota de la afirmación de la organización querellante según la cual se presentó una solicitud de registro al Ministerio de Trabajo y Formación Profesional, pero los funcionarios administrativos del departamento de solución de conflictos comunicaron a la organización querellante que el proceso de registro de sindicatos había sido suspendido porque el Ministerio tenía que prepararse para la aplicación de nuevos requisitos y procedimientos. El Comité toma nota de la declaración de la organización querellante de que, después de haber pedido clarificaciones complementarias al Ministerio en marzo de 2014 respecto de la demora de registro, los funcionarios del Ministerio explicaron que la organización querellante debía presentar un vídeo completo de las elecciones, así como fotos individuales de cada afiliado que votara. La organización querellante considera que la solicitud del Ministerio es indicativa de la intención del Gobierno de frustrar la actividad sindical independiente, ya que no existen disposiciones jurídicas que exijan la presentación de esta documentación y el MLVT todavía no ha emitido un certificado de registro.

133. En este sentido, el Comité toma nota de la objeción rotunda del Gobierno al alegato de que haya negado la inscripción en el registro al sindicato de la fábrica en cuestión, al tiempo que manifiesta que no se opuso a su registro sino que lo aplazó debido a una solicitud incompleta, lo que no significa que el Ministerio obstruya el registro ni el ejercicio de la libertad sindical. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno afirma además que nunca ha tenido ninguna política de obstrucción ni de aplazamiento del registro de nuevos sindicatos, sino que, por el contrario, en 2015 ha registrado a un elevado número de sindicatos a distintos niveles, una tendencia al alza que debería acentuarse con la adopción de la nueva Ley de Sindicatos, que establece mejores condiciones de constitución y registro de sindicatos. El Comité toma nota asimismo de que el artículo 10 de la nueva Ley de Sindicatos no exige ya los antecedentes penales de los dirigentes de un sindicato para registrar a este como tal.
134. Habida cuenta de la información proporcionada por la organización querellante y el Gobierno, el Comité toma nota con preocupación que, aunque han transcurrido más de dos años desde la creación del sindicato y la elección de sus dirigentes, el sindicato todavía no ha sido registrado y tanto el empleador como el MLVT han puesto obstáculos significativos al respecto. El Comité observa, según la información proporcionada por la organización querellante, que para permitir el registro del sindicato se habían enviado dos notificaciones al empleador con respecto a la elección de dirigentes sindicales, de conformidad con la sección 3 del prakas núm. 305, pero que ambas fueron rechazadas por la dirección. Recordando que la sección 3 del prakas núm. 305 prevé que «todo trabajador que pertenezca a un sindicato y presente su candidatura para un puesto directivo en ese sindicato disfrutará de la misma protección contra el despido que un delegado sindical. Esta protección empieza 45 días antes de las elecciones y termina, si no resulta elegido, 45 días después de las elecciones. A tales efectos, el empleador debe ser debidamente informado de la candidatura por un medio fiable. Sin embargo, solamente se exigirá al empleador que dé cumplimiento a esta disposición una vez por cada elección de dirigentes sindicales», el Comité observa que la notificación exigida por la sección 3 del prakas núm. 305 tiene por objeto garantizar la protección efectiva de los candidatos para cargos sindicales en lugar de constituir una autorización del empleador y lamenta que el Gobierno no haya adoptado las medidas de protección necesarias al respecto. El Comité insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias encaminadas a garantizar que en el futuro el requisito de

notificación no equivalga a un requisito de autorización del empleador para crear un sindicato o no se utilice de ningún otro modo para detener la formación de un sindicato o restringir los derechos de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes.

135. El Comité también toma nota, como indica la organización querellante, de que la dirección de la fábrica alegó posteriormente que los dirigentes sindicales tenían antecedentes penales relativos a una causa penal pendiente y su citación para un interrogatorio por la policía — lo cual ocurrió tras su notificación de las elecciones sindicales —, lo que, en virtud de la sección 269 de la Ley del Trabajo, no les permitiría convertirse en representantes sindicales. A este respecto, el Comité entiende que, pese a la citación para el interrogatorio, los trabajadores afectados no han sido nunca acusados y, por lo tanto, no hay causas penales pendientes en su contra; además, los trabajadores no han sido condenados por ningún delito. Asimismo, el Comité desea destacar que la condena por una actividad que, por su índole no pone en tela de juicio la integridad del interesado ni representa un riesgo verdadero para el ejercicio correcto de funciones sindicales, no debe constituir un motivo de descalificación como dirigente sindical, y todo texto legislativo que prohíba estas funciones a las personas por cualquier tipo de delito es incompatible con los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 422]. En este sentido, y teniendo en cuenta la preocupación de la parte querellante ante la imposición por la sección 269 de la Ley del Trabajo de controles externos excesivos a la capacidad de los sindicatos de determinar y elegir a sus propios dirigentes, ya que prohíbe que toda persona condenada por un delito, independientemente del tipo o gravedad del mismo, ocupe un cargo de liderazgo o dirección en un sindicato (un requisito que la organización querellante señala que es particularmente desconcertante en vista de la condena reciente presuntamente por motivos políticos de 25 trabajadores y defensores de los derechos humanos), el Comité observa que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha solicitado en reiteradas ocasiones al Gobierno que enmiende esta disposición para limitar su alcance a las condenas que pondrían en tela de juicio la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno indica que la nueva Ley de Sindicatos, adoptada el 4 de abril de 2016, ya no exige un documento de antecedentes penales para la inscripción en el registro de un sindicato, el Comité observa con preocupación que el artículo 20 de la nueva ley establece en su sección 20 que: «los dirigentes, directivos y personas responsables de la administración de los sindicatos en la empresa o establecimiento deben cumplir los requisitos siguientes: [...] declarar que nunca han sido condenados por ningún delito». El Comité insta al Gobierno, en consulta con todos los interlocutores sociales interesados, a examinar estas disposiciones y adoptar las medidas necesarias para garantizar que la ley no infrinja el principio antes mencionado y a informar de las medidas adoptadas al respecto.
136. Señalando que sobre la base de la información suministrada por el Gobierno la nueva Ley de Sindicatos y la Ley del Trabajo tienen planteamientos distintos sobre algunas cuestiones relativas a la libertad sindical, el Comité solicita al Gobierno que transmita información al respecto, incluida la relación entre estas leyes, a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a la que refiere los aspectos legislativos de este caso.
137. El Comité toma nota también de que, pese a que de la documentación proporcionada por la organización querellante puede observarse que el MLVT había suspendido por el momento la emisión de certificados de registro a la espera de la adopción de la nueva Ley de Sindicatos, declarando que tenía que prepararse para nuevos requisitos y procedimientos, lo que llevó a considerables retrasos en el proceso de registro, el Gobierno señala que no existe ninguna política de obstrucción al registro sindical, como demuestra el elevado número de sindicatos registrados en 2015, y añade que el registro del sindicato de fábrica en cuestión fue aplazado debido a que su formulario de solicitud estaba incompleto, sin dejar de señalar no obstante que en este caso se incumplieron los requisitos de registro. El

Comité también observa que el Ministerio pidió al sindicato en marzo de 2014 que proporcionara documentos adicionales para su registro, incluidos un vídeo de las elecciones y fotos de cada trabajador que votara, los cuales no están previstos en las disposiciones jurídicas aplicables, y lamenta que el Gobierno no dé respuesta a este alegato. En estas circunstancias, el Comité desea recordar que el derecho al reconocimiento mediante el registro oficial es un aspecto esencial del derecho de sindicación ya que ésta es la primera medida que deben adoptar las organizaciones de empleadores y de trabajadores para poder funcionar eficazmente y representar adecuadamente a sus miembros. Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 279 y 295]. En vista de estos principios, el Comité considera que el requisito de proporcionar un vídeo y fotos de cada trabajador que participara en las elecciones vulnera los derechos sindicales y que este requisito, aunado a los retrasos en el registro, obstaculizó el establecimiento libre del sindicato de la fábrica. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar el registro rápido del sindicato de la fábrica de conformidad con los principios antes mencionados y que le mantenga informado de toda evolución al respecto. El Comité confía en que el Gobierno evitará crear obstáculos administrativos suplementarios para el registro y se asegurará de que la reforma legislativa o la promulgación de normas de aplicación no dan lugar a la suspensión o la demora considerable del registro de sindicatos en el futuro.

138. En lo que respecta al uso de fuerza militar contra los trabajadores huelguistas, el Comité toma nota del alegato de la parte querellante de que más de 200 000 trabajadores de la industria de la confección, incluidos todos los trabajadores de la fábrica, fueron a la huelga en todo el país el 26 de diciembre de 2013 para exigir el aumento del salario mínimo y que el 2 y 3 de enero de 2014 el Gobierno desplegó al ejército contra los trabajadores huelguistas en los principales distritos de confección de prendas de vestir de la capital, el cual disparó y mató a cinco trabajadores, hirió a más de 40 y detuvo a 23, y la huelga se vio perturbada en todo el país. Asimismo, el Comité toma nota de la afirmación de la organización querellante según la cual los actos de violencia contra trabajadores huelguistas se producen con frecuencia y, según los datos estadísticos facilitados por el CLEC, al menos 102 dirigentes o afiliados sindicales fueron víctimas de actos de violencia o lesiones graves en los dos últimos años. Asimismo, el Comité observa que los alegatos de violencia contra los trabajadores huelguistas en enero de 2014 han sido examinados tanto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. En particular, la Comisión de Expertos tomó nota en su última observación de la indicación del Gobierno de que la huelga había cobrado un cariz violento y las fuerzas de seguridad habían tenido que intervenir para proteger propiedades privadas y públicas y restaurar la paz. Además, tomó nota de que el Gobierno había establecido tres comisiones tras los incidentes: la comisión de evaluación de daños, la comisión de investigación de la violencia vial en Veng Sreng, y la comisión de estudio del salario mínimo de los trabajadores del sector del textil y el calzado. Recordando las conclusiones de 2016 de la Comisión de Aplicación de Normas en las que se instaba al Gobierno a que garantice que pueda ejercerse la libertad sindical en un clima exento de intimidaciones y de violencia contra los trabajadores, los sindicatos o los empleadores, el Comité expresa su preocupación ante los actos de violencia cometidos por ambas partes y lamenta que el Gobierno no adoptara las medidas de prevención necesarias para promover una solución al conflicto a través del diálogo y la negociación colectiva antes de que la situación se tornara violenta. En este sentido, el Comité recuerda que la intervención del ejército en los conflictos laborales no favorece el clima exento de violencia, presiones y amenazas esencial para el ejercicio de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 641]. El Comité también desea recalcar que mientras que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que

consistan en acciones de carácter delictivo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 667], cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 647]. El Comité insta al Gobierno a que le informe sin demora del resultado de las investigaciones de los alegatos de homicidio, lesiones físicas y detención de trabajadores huelguistas y de toda medida adoptada en consecuencia, en particular respecto de las tres comisiones mencionadas. El Comité pide al Gobierno que promueva en el futuro el diálogo social y la negociación colectiva como medidas de prevención destinadas a restablecer la confianza y las relaciones laborales pacíficas y confía en que el Gobierno garantizará que el uso de la policía y la fuerza militar durante las huelgas se limite estrictamente a situaciones en las que se halla amenazado el orden público, de conformidad con los principios antes mencionados.

139. En lo que respecta a los alegatos de prácticas antisindicales, el Comité toma nota de la indicación de la organización querellante de que el 13 y 15 de enero de 2014 el gerente administrativo de la fábrica informó a cuatro dirigentes sindicales que habían sido despedidos por su papel en la huelga del 26 de diciembre de 2013, a pesar de que el derecho de huelga está reconocido en la sección 319 de la Ley de Trabajo, y dijo a los trabajadores afectados que impugnaran la decisión en los tribunales si no aceptaban la terminación de su relación de empleo. Dichos despidos afectaron a los cuatro dirigentes sindicales siguientes, que aparentemente estaban empleados mediante contratos de tres meses renovables: los Sres. Leok Sopheak, Dem Sokleang, Sam Kimsong y Chhorn Chan. Asimismo, el Comité toma nota de los alegatos de que estos cuatro dirigentes fueron sometidos a una serie de medidas de acoso e intimidación, como una citación de la policía después de que la fábrica presentara una denuncia infundada en su contra, y que, a pesar de su readmisión tras la intervención de una marca a la que proveía la fábrica, se les daba muy poco trabajo y no tenían la posibilidad de trabajar horas extras, lo que les dejaba con salarios muy deficientes, y se les reasignó a nuevos puestos en un almacén aislado en el que ya no tenían acceso a los afiliados al sindicato. Los trabajadores afectados especifican que, dadas las circunstancias, estaban preocupados de perder la antigüedad, no recibir su salario con carácter retroactivo y ser despedidos por no tener mucho trabajo. El Comité también toma nota de que aunque estas circunstancias precarias continuaron durante varios meses, parecen haber sido resueltas. La parte querellante alega también que la práctica de despedir a dirigentes y afiliados sindicales después de huelgas y presentar denuncias infundadas contra ellos está extendida en Camboya; como demuestran los datos estadísticos del CLEC, en los dos últimos años, al menos 1 554 dirigentes y afiliados sindicales fueron despedidos ilegalmente y al menos 54 fueron detenidos, citados o acusados penalmente.
140. Aunque acoge con satisfacción la readmisión de los dirigentes y activistas sindicales, así como la rectificación de sus circunstancias desfavorables durante varios meses después de su readmisión, el Comité considera que la situación descrita por la parte querellante plantea serias preocupaciones en cuanto al clima para formar sindicatos y realizar libremente actividades sindicales. En este sentido, el Comité recuerda que cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por su ejercicio legítimo del derecho de huelga, el Comité no puede sino llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación antisindical. En un caso en que se había despedido a un dirigente sindical que fue reintegrado pocos días después, el Comité señaló que el despido de dirigentes sindicales en razón de su función o actividades sindicales es contrario al artículo 1 del Convenio núm. 98, y puede suponer una intimidación que obstaculice el ejercicio de sus funciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 810]. Con respecto a la citación para interrogatorio, el Comité desea recalcar que

las medidas privativas de libertad contra sindicalistas, por motivos relacionados con sus actividades sindicales, aunque se trate de simples interpelaciones de corta duración, pueden constituir un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 63]. Con respecto a los alegatos de prácticas antisindicales tras la readmisión, el Comité señala que la protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 781]. El Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y que debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento expeditivo e imparcial. En vista de las circunstancias del caso y de los datos estadísticos alarmantes facilitados por la organización querellante, el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los afiliados y dirigentes sindicales no sean objeto de medidas de discriminación antisindical, como despidos, traslados y otros actos perjudiciales para los trabajadores, o acusaciones penales falsas basadas en su afiliación o actividades sindicales, y que toda queja de discriminación antisindical sea examinada con arreglo a procedimientos expeditivos e imparciales.

- 141.** El Comité lamenta haber tenido que examinar este caso sin poder tomar en consideración las observaciones de la empresa pertinente y pide al Gobierno que obtenga información de la empresa sobre los asuntos que se examinan a través de la organización de empleadores pertinente. Finalmente, el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.

Recomendaciones del Comité

- 142.** En vista de las conclusiones que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) **el Comité pide al Gobierno que tome medidas para asegurarse del pronto registro del sindicato de la fábrica con arreglo a los principios antes mencionados y que lo mantenga informado de toda evolución al respecto. El Comité confía en que el Gobierno evitará crear obstáculos administrativos suplementarios para el registro y se asegurará de que la reforma legislativa o la promulgación de normas de aplicación no dan lugar a la suspensión o la demora considerable del registro de sindicatos en el futuro;**
 - b) **el Comité insta al Gobierno a que, en consulta con todos los interlocutores sociales interesados, examine la sección 269 de la Ley del Trabajo y la sección 20 de la nueva Ley de Sindicatos y adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la ley no infrinja el derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus representantes, y a que informe de las medidas adoptadas al respecto. El Comité insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias encaminadas a garantizar que en el futuro el requisito contenido en la sección 3 del prakas núm. 305 no equivalga a un requisito de autorización del empleador para crear un sindicato o no se utilice indebidamente para detener la formación de un sindicato;**
 - c) **señalando que sobre la base de la información suministrada por el Gobierno, la nueva Ley de Sindicatos y la Ley del Trabajo tienen planteamientos distintos sobre algunas cuestiones relativas a la libertad sindical, el Comité solicita al Gobierno que transmita información al respecto, incluida la**

relación que existe entre ambas leyes, a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a la que remite los aspectos legislativos del caso;

- d) el Comité insta al Gobierno a que le informe sin demora de todo resultado de las investigaciones de los alegatos de homicidio, lesiones físicas y detención de trabajadores huelguistas y de toda medida adoptada en consecuencia, en particular respecto de las tres comisiones mencionadas. El Comité pide al Gobierno que promueva en el futuro el diálogo social y la negociación colectiva como medidas de prevención destinadas a restablecer la confianza y las relaciones laborales pacíficas y confía en que el Gobierno garantizará que el uso de la policía y la fuerza militar durante las huelgas se limite estrictamente a situaciones en las que se halla amenazado gravemente el orden público;*
- e) en vista de las circunstancias del caso, y de los datos estadísticos alarmantes proporcionados por la organización querellante, el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los afiliados y dirigentes sindicales no sean objeto de medidas de discriminación antisindical, como despidos, traslados y otros actos perjudiciales para los trabajadores, o acusaciones penales falsas basadas en su afiliación o actividades sindicales, y que toda queja de discriminación antisindical sea examinada con arreglo a procedimientos expeditivos e imparciales;*
- f) el Comité lamenta haber tenido que examinar este caso sin poder tomar en consideración las observaciones de la empresa pertinente y pide al Gobierno que obtenga información de la empresa sobre los asuntos que se examinan a través de la organización de empleadores pertinente, y*
- g) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 3134

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno del Camerún presentada por

- el Sindicato Nacional de los Empleados del Sector del Transporte Terrestre (SYNESTER) y**
- el Sindicato de los Conductores Profesionales y de los Obreros del Transporte Público (SYNACPROTCAM)**

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian actos de intimidación, arresto y detención de dirigentes sindicales por las autoridades

143. La presente queja figura en una comunicación de fecha 1.º de junio de 2015 remitida por el Sindicato Nacional de los Empleados del Sector del Transporte Terrestre (SYNESTER) y el Sindicato de los Conductores Profesionales y de los Obreros del Transporte Público (SYNACPROTCAM).
144. El Gobierno envió observaciones parciales en sendas comunicaciones de fechas 14 de agosto y 8 de septiembre de 2015.
145. El 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) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

146. En comunicaciones de fechas 1.º de junio de 2015 y 16 de marzo de 2016, el SYNESTER y el SYNACPROTCAM denuncian que, tras convocar conjuntamente una huelga nacional para el 5 de enero de 2015, el presidente nacional del SYNESTER (Sr. Jean Collins Ndefossokeng) y el presidente nacional del SYNACPROTCAM (Sr. Joseph Deudie) fueron arrestados y sometidos a detención preventiva, y que el delegado del SYNESTER (Sr. Patrice Fioko) fue condenado a seis meses de prisión preventiva.
147. Esa huelga se había convocado en respuesta a la decisión de una comisión tripartita, compuesta por el Ministerio de Finanzas, la Asociación de Aseguradores del Camerún (ASAC) y varios sindicatos de transportistas públicos de pasajeros, que se reunieron el 11 de noviembre de 2014 (sin la participación ni del SYNESTER ni del SYNACPROTCAM), de aumentar de dos a tres meses el período cubierto por la prima de seguro a partir del 1.º de enero de 2015. La oposición del SYNESTER y el SYNACPROTCAM en los medios de comunicación y la movilización llevaron al Gobierno a entablar un diálogo con ambas centrales sindicales. Según las dos organizaciones querellantes, las garantías ofrecidas en aquel momento por las autoridades gubernamentales de que se intentaría convencer a las compañías aseguradoras indujeron a las centrales sindicales a suspender la convocatoria de huelga inicial.
148. Sin embargo, a partir del 1.º de enero de 2015, las compañías aseguradoras decidieron aplicar las resoluciones adoptadas por la comisión tripartita. A raíz de esa decisión de las compañías aseguradoras, el SYNACPROTCAM y el SYNESTER convocaron a sus afiliados a una huelga a partir del lunes, 19 de enero de 2015, en todo el territorio del Camerún. Según las organizaciones querellantes, ante esta movilización, el Gobierno decidió encarcelar a los dirigentes de las dos centrales sindicales. El 15 de enero de 2015, el delegado núm. 1 del SYNESTER, el Sr. Patrice Fioko, fue detenido mientras distribuía octavillas en la ciudad de Bafoussam. El 16 de enero de 2015, tras participar en un programa radiofónico en el que reiteraron la convocatoria de huelga, los presidentes del SYNESTER (Sr. Jean Collins Ndefossokeng) y del SYNACPROTCAM (Sr. Joseph Deudie) fueron arrestados y permanecieron en detención preventiva administrativa durante quince días en la Agrupación Móvil de Intervención de la Policía (G.M.I.) acusados de apología del delito, sedición y actividades de terrorismo.
149. Tras su puesta en libertad, el presidente del SYNESTER se trasladó inmediatamente a la ciudad de Bafoussam, en la que el delegado del SYNESTER cumplía una condena de seis meses de prisión preventiva por tentativa de rebelión. En esa ciudad, el presidente del SYNESTER compareció ante distintas autoridades para explicar que el Sr. Fioko actuaba en un contexto estrictamente sindical. El juez de instrucción aceptó esas explicaciones y dictó la suspensión de la orden de prisión preventiva el 20 de febrero de 2015. El Sr. Patrice Fioko fue puesto en libertad el 27 de febrero de 2015.

- 150.** Por último, las organizaciones querellantes denuncian que, durante su detención, los dirigentes del SYNESTER y del SYNACPROTCAM fueron sometidos a interrogatorios acerca de actos de terrorismo contemplados en la nueva ley para la represión de los actos de terrorismo. Las organizaciones querellantes recuerdan que en el artículo 2, 2), de esa ley se prevé castigar «con la pena de muerte a quien, a título personal, en complicidad con otros o bajo coacción, cometa cualquier acto o profiera cualquier amenaza que pueda causar la muerte, poner en peligro la integridad física u ocasionar daños corporales o materiales o daños en los recursos naturales, el medio ambiente o el patrimonio cultural con la finalidad de: a) intimidar a la población, provocar una situación de terror o forzar a la víctima, al Gobierno y/o a una organización nacional o internacional a realizar o a abstenerse de realizar acto alguno, a adoptar o a desistir de una posición particular o a actuar según determinados principios; b) perturbar el funcionamiento normal de los servicios públicos o la prestación de servicios esenciales a la población, o crear una situación de crisis entre la población, y c) producir una insurrección general en el país». Las organizaciones querellantes consideran que la aplicación de la ley para la represión de los actos de terrorismo impide realizar actividades sindicales según lo previsto en los principios del Convenio núm. 87.

B. Respuesta del Gobierno

- 151.** En una comunicación de fecha 8 de septiembre de 2015, el Gobierno proporciona las explicaciones parciales siguientes acerca de los hechos alegados.
- 152.** En lo tocante al aumento del período cubierto por la prima de seguro, se trata de una decisión de las compañías aseguradoras. Antes de ese aumento, se constituyó una comisión tripartita en el seno del Ministerio de Finanzas con la participación de trabajadores, compañías aseguradoras y el Gobierno, que estuvo representado por el Ministerio de Finanzas. El SYNESTER y el SYNACPROTCAM pidieron formar parte de la comisión en cuestión durante sus deliberaciones, lo que no fue posible. Al concluir sus labores, la comisión hizo públicas las conclusiones de sus sesiones, la más importante de las cuales fue el aumento del período cubierto por la prima de seguro, al que se opusieron de inmediato las organizaciones querellantes. Informado de la situación, el Gobierno, por conducto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recibió a varios de los dirigentes y afiliados de las centrales sindicales. El Director de Relaciones Laborales, en nombre del Ministro de Trabajo, invitó a los distintos sindicatos a que llegaran a un acuerdo mediante un consenso formal, que no ha sido posible hasta la fecha por tener intereses opuestos. El Gobierno señala que el pago de la prima de seguro corre por cuenta de los empleadores y no es un asunto que figure entre las actividades sindicales de los trabajadores.
- 153.** Con respecto a la detención de los presidentes de las dos centrales sindicales y del delegado del SYNESTER, el Gobierno señala que las centrales sindicales se aprestaron a manifestarse sin haber completado todo el procedimiento de convocatoria de huelga. El Gobierno señala, asimismo, que, tras un programa radiofónico en el que los dos presidentes de las centrales sindicales presuntamente realizaron comentarios rayanos con el terrorismo, el Gobernador de la Región del Centro ordenó su arresto para que fueran interrogados y su detención preventiva durante un período de quince días prorrogable una vez, de conformidad con la legislación vigente. Al cabo de los quince primeros días de detención, el Gobierno solicitó y obtuvo de la autoridad administrativa competente su puesta en libertad.
- 154.** El Gobierno concluye señalando que la libertad sindical es efectiva en el Camerún, como pone de manifiesto el número de organizaciones de empleadores y de trabajadores que desarrollan sus actividades en el territorio nacional con toda libertad y sin injerencia de las autoridades. Además, la negociación colectiva es una práctica corriente y permanente en el Camerún.

C. Conclusiones del Comité

155. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de arresto y detención de dirigentes del Sindicato Nacional de los Empleados del Sector del Transporte Terrestre (SYNESTER) y del Sindicato de los Conductores Profesionales y de los Obreros del Transporte Público (SYNACPROTCAM) en represalia por la convocatoria de una huelga nacional emitida en enero de 2015.*
156. *El Comité observa que, de acuerdo con la información facilitada, en noviembre de 2014, el Gobierno organizó una reunión tripartita relativa al sector del transporte público de pasajeros, en la que no pudieron participar las dos organizaciones querellantes, al término de la cual se decidió, entre otras cosas, aumentar el período cubierto por la prima de seguro de dos a tres meses a partir de enero de 2015. A raíz de la oposición del SYNESTER y del SYNACPROTCAM, el Gobierno inició varias reuniones con los sindicatos interesados que no produjeron avance alguno a causa, según el Gobierno, de la disparidad de intereses. En enero de 2015, la aplicación por las compañías aseguradoras del aumento previsto llevó a que el SYNESTER y el SYNACPROTCAM emitieran una convocatoria de huelga nacional para el 19 de enero de 2015.*
157. *El Comité toma nota de que, según los alegatos de las organizaciones querellantes, el 15 de enero de 2015, el delegado del SYNESTER fue detenido en la ciudad de Bafoussam mientras repartía octavillas sobre la huelga convocada y se procedió inmediatamente a su internamiento en régimen de prisión preventiva durante un período inicial de seis meses acusado de tentativa de rebelión. Al mismo tiempo, el 16 de enero de 2015, los presidentes del SYNESTER y del SYNACPROTCAM fueron arrestados tras un programa radiofónico en el que confirmaron la convocatoria de huelga general. Ambos permanecieron detenidos durante quince días en la Agrupación Móvil de Intervención de la Policía (G.M.I.) acusados de apología del delito, sedición y actividades de terrorismo. El Gobierno señala, en lo referente al arresto de los dos presidentes, que éstos habían realizado comentarios de tal naturaleza durante el programa radiofónico que el Gobernador de la Región del Centro pidió su arresto para que fueran interrogados y su detención por apología del delito, sedición y actividades de terrorismo, conforme a lo previsto en la legislación. El Gobierno, recordando, sin mayor concreción, que las dos centrales sindicales no habían agotado la totalidad de los procedimientos jurídicos en vigor para la organización de la huelga, señala que solicitó y obtuvo la puesta en libertad de los dos presidentes al finalizar el período de detención por motivos de seguridad de quince días.*
158. *Por otra parte, el Comité toma nota de que el delegado del SYNESTER fue puesto en libertad el 27 de febrero de 2015, en virtud de una suspensión de la orden de prisión preventiva dictada tras la intervención del SYNESTER, que confirmó que cuando el Sr. Fioko fue detenido por la policía, éste actuaba en el marco de sus actividades sindicales.*
159. *El Comité lamenta que el Gobierno no proporcione informaciones más precisas acerca del contenido de los comentarios de los presidentes del SYNESTER y del SYNACPROTCAM durante el programa radiofónico del 16 de enero de 2015, y expresa su profunda preocupación en relación al hecho de que estos comentarios dieran lugar a su arresto y detención durante quince días por apología del delito, sedición y actividades de terrorismo por orden del Gobernador de la Región del Centro y no en virtud de un proceso judicial. A este respecto, 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 154].

- 160.** Sin embargo, el Comité constata que los arrestos mencionados tuvieron como consecuencia directa impedir la celebración de la huelga convocada por las dos centrales sindicales para el 19 de enero de 2015. El Comité desea recordar, en lo referente al derecho de huelga, que se trata de uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Por otra parte, las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 522 y 547]. Además, con respecto al arresto y la detención de los sindicalistas, el Comité recuerda enfáticamente los principios siguientes: i) la detención de dirigentes sindicales y sindicalistas, así como de dirigentes de las organizaciones de empleadores en el ejercicio de sus actividades sindicales legítimas en conexión con los derechos relativos a la libertad sindical, aunque sólo sea por corto espacio de tiempo, constituye una violación de los principios de la libertad sindical; ii) las medidas de arresto de sindicalistas y de dirigentes de organizaciones de empleadores pueden crear un clima de intimidación y temor que impida el desenvolvimiento normal de las actividades sindicales, y iii) si bien las personas dedicadas a actividades sindicales, o que desempeñen un cargo sindical, no pueden pretender a la inmunidad respecto de las leyes penales ordinarias, las autoridades públicas no deben basarse en las actividades sindicales como pretexto para la detención o prisión arbitrarias de sindicalistas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 62, 67 y 72]. El Comité espera que el Gobierno vele por el pleno cumplimiento de los principios antes mencionados.
- 161.** El Comité observa con preocupación que, según las organizaciones querellantes, los arrestos en el presente caso relacionados con la aplicación de la ley para la represión de los actos de terrorismo (núm. 2014/028, de 23 de diciembre de 2014), ponen de manifiesto la situación que viven actualmente los sindicatos en el Camerún, donde no es posible el ejercicio de actividades sindicales con arreglo a lo previsto en el Convenio núm. 87. El Comité urge al Gobierno a que se asegure no sólo de que la aplicación de la ley para la represión de los actos de terrorismo no resulta perjudicial para los dirigentes y afiliados de los sindicatos cuando éstos se expresen en el marco de sus mandatos respectivos y ejerzan actividades sindicales legítimas conforme a los principios de la libertad sindical, sino también de que no se interpreta esa ley como una amenaza o una intimidación dirigida a los sindicalistas o al conjunto del movimiento sindical. Por otra parte, el Comité remite los aspectos legislativos del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en lo concerniente a la conformidad de la ley para la represión de los actos de terrorismo con los principios de la libertad sindical.

Recomendaciones del Comité

- 162.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité espera que el Gobierno vele por el pleno respeto de los principios de la libertad sindical en lo referente al derecho de huelga, la libertad de expresión, el arresto y la detención de sindicalistas;
 - b) el Comité urge al Gobierno a que se asegure no sólo de que la aplicación de la ley para la represión de los actos de terrorismo (núm. 2014/028, de 23 de diciembre de 2014) no resulta perjudicial para los dirigentes y afiliados de los sindicatos cuando éstos se expresen en el marco de sus mandatos respectivos

y ejerzan actividades sindicales legítimas conforme a los principios de la libertad sindical, sino también de que no se interpreta esa ley como una amenaza o una intimidación dirigida a los sindicalistas o al conjunto del movimiento sindical, y

- c) *el Comité remite los aspectos legislativos del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en lo concerniente a la conformidad de la ley para la represión de los actos de terrorismo con los principios de la libertad sindical.*

CASO NÚM. 3108

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Chile
presentada por
la Federación Nacional del Ministerio Público de Chile (FENAMIP)
apoyada por
la Agrupación de Empleados Fiscales de Chile (ANEF)**

Alegatos: la organización querellante alega prácticas antisindicales, incluido el despido de un dirigente, obstáculos a las visitas de dirigentes a afiliados, interpretación antisindical de las normas sobre permisos sindicales, trabas a la representación de afiliados en sus demandas e intromisión en la libertad de afiliación, así como ausencia de procedimientos de negociación y de mecanismos imparciales para conocer de conflictos laborales, incluida la discriminación antisindical

163. La queja figura en las comunicaciones recibidas el 18 de diciembre de 2014 y el 9 de marzo de 2015 de la Federación Nacional del Ministerio Público de Chile (FENAMIP), con el apoyo de la Agrupación de Empleados Fiscales de Chile (ANEF).
164. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 10 de diciembre de 2015.
165. Chile ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de la organización querellante

166. En sus comunicaciones de 18 de diciembre de 2014 y 9 de marzo de 2015, la Federación Nacional del Ministerio Público de Chile (FENAMIP) alega prácticas antisindicales, incluido el despido de un dirigente, obstáculos a las visitas de dirigentes a afiliados, interpretación antisindical de las normas sobre permisos sindicales, trabas a la representación

de afiliados en sus demandas e intromisión en la libertad de afiliación, así como ausencia de procedimientos de negociación y de mecanismos imparciales para conocer de conflictos laborales, incluida la discriminación antisindical.

- 167.** La organización querellante alega obstáculos a la labor de los dirigentes sindicales por parte de la Fiscalía, mediante trabas a sus visitas a afiliados, así como restricciones indebidas a la capacidad de organizar reuniones y asambleas durante la jornada laboral. La organización querellante alega que: i) el 19 de marzo de 2013, la administradora de la Fiscalía Local de San Bernardo informó a dos dirigentes que pretendían visitar a sus afiliados que las reuniones sólo podían efectuarse los martes y jueves, debiéndose informar de los temas que se abordarían en ellas, y ii) ante el reclamo formal presentado por la organización querellante en contra de esta acción de la autoridad mediante oficio FR (4) núm. 175/2013, la Fiscal Regional de la Fiscalía Regional Metropolitana Occidente manifestó que el artículo 37 de la Ley núm. 19296 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado exige la existencia de acuerdo previo con la institución empleadora para la realización de asambleas y reuniones dentro del horario laboral. El oficio requiere una solicitud formal al Director Ejecutivo Regional con al menos una semana de anticipación a la fecha de la reunión o asamblea. La organización querellante considera errónea la interpretación de la norma, entendiendo que esta última se refiere a asambleas y no a simples reuniones para conversar de temas de preocupación sindical ni de simples visitas y conversaciones entre dirigentes y socios en los puestos de trabajo. La FENAMIP estima que el oficio tiene un carácter impositivo que no deja la puerta abierta a la negociación ni al acuerdo más mínimo, además de establecer un plazo irrazonable que no permite la realización de reuniones urgentes y pretende controlar la actividad sindical. Asimismo, considera que obligar a pedir autorización a la autoridad cada vez que un dirigente quiera reunirse con un asociado constituye una vulneración aberrante de la libertad sindical.
- 168.** La organización querellante alega acciones antisindicales por parte de las autoridades del Ministerio Público, en junio de 2014, ante la presentación de un recurso de protección por parte de la FENAMIP en contra de una instrucción general del abogado fiscal de la Fiscalía Local de Talagante (instrucción que, según indica la organización querellante, implicaba no autorizar vacaciones o permisos prolongados y dejar sin efecto aquéllos ya concedidos). La organización querellante alega que: i) aun cuando el recurso no había sido admitido a trámite, le fue comunicado mediante alguna vía informal al fiscal concernido; ii) el fiscal convocó a los funcionarios a una reunión el 13 de junio de 2014 para manifestar su descontento y decepción por la interposición del recurso; iii) mediante su correo institucional de jefatura, el fiscal envió copia del recurso a funcionarios y fiscales con la intención de dejar un precedente de su malestar y de la seriedad de su presión hacia los afiliados; iv) la administradora subrogante de la fiscalía, Sra. Carmen Gloria Ríos, instó y promovió que los trabajadores firmaran una carta de rechazo al recurso, y v) en consecuencia, para denunciar estos hechos, la organización querellante interpuso un reclamo ante la Corte de Apelaciones de San Miguel.
- 169.** La organización querellante alega trabas por parte de las autoridades a la capacidad de representar a sus asociados en reclamaciones, en particular mediante la exigencia de exhibición de un poder firmado y, por consiguiente, desconociendo la representación que ejercen las asociaciones de funcionarios. La organización querellante denuncia que, ante el acoso laboral que sufrió la funcionaria, Sra. Lugarda Andrade, las autoridades cuestionaron la capacidad de la organización querellante de interponer una acción judicial de tutela laboral. La organización querellante alega que ante su demanda solicitando el reintegro de la funcionaria despedida, el Fiscal Nacional respondió que la organización querellante carecía de la representación necesaria. Asimismo, la organización querellante menciona que en febrero de 2015, en la Fiscalía Regional de Libertador General Bernardo O'Higgins, en relación a una denuncia de irregularidades por parte de una funcionaria, el Fiscal Regional condicionó su ayuda a que la funcionaria se pusiera en contacto con los dirigentes sindicales

de su asociación de funcionarios; y que en el mismo mes, en la Fiscalía Local de Los Vilos, se denegó a una asociación de funcionarios la posibilidad de representar a una funcionaria afiliada afectada por acoso laboral, exigiéndose la exhibición de un poder firmado a estos efectos.

170. La organización querellante denuncia la destitución antisindical del dirigente sindical, Sr. Mario Gutiérrez Ollarzú. La organización querellante alega que el Sr. Gutiérrez Ollarzú lideró las acciones de la organización querellante para manifestar el rechazo al proyecto de fortalecimiento del Ministerio Público del Poder Ejecutivo, con lo que debió ejecutar actos y emitir declaraciones que no fueron del agrado del Fiscal Nacional, generando tensiones entre ambos. En ese momento el Sr. Gutiérrez Ollarzú se vio envuelto en una causa penal, producto de la cual fue juzgado y sometido al cumplimiento de una serie de condiciones, propias de la salida alternativa del procedimiento penal (denominada «suspensión condicional del procedimiento», en virtud de la cual si el imputado cumple con las condiciones dentro de un plazo establecido en la resolución respectiva, el procedimiento penal se sobresee definitivamente). La organización querellante alega que el Fiscal Nacional aprovechó esta situación para terminar el empleo del Sr. Gutiérrez Ollarzú, invocando incapacidad sobreviniente, conforme a lo establecido en los artículos 60 y 65 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, el artículo 265 del Código Orgánico de Tribunales y el artículo 35 del Reglamento de Personal para Funcionarios del Ministerio Público. La organización querellante alega que la incapacidad sobreviniente no existe en la legislación; que la causal no era aplicable al dirigente al ser funcionario, y que sólo habría sido aplicada una vez en la historia del Ministerio Público, a pesar de haber existido otros casos similares. La FENAMIP alega que sólo en esta ocasión se tomó la decisión de terminar el empleo, cuando la situación concernía un dirigente sindical que lideraba un movimiento de gran relevancia, y con el objetivo de quitar fuerza a ese movimiento. Asimismo, la organización querellante alega que no se respetaron las reglas que la ley señala en relación al fuero sindical.
171. La organización querellante denuncia la interpretación antisindical de las normas e instrucciones aplicables a las horas de permiso sindical. La FENAMIP indica que en 2009 el Fiscal Nacional había establecido, mediante oficio núm. 369/2009, que las jefaturas respectivas tenían la obligación de conceder a los directores de asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores para el cumplimiento de sus funciones, los cuales no podían ser inferiores a veintidós horas semanales para asociación nacional u once horas semanales para asociaciones regionales. La organización querellante alega que, contrastando con esta disposición, el nuevo Director Ejecutivo Nacional, mediante oficio núm. 152/2014, requirió a los dirigentes sindicales comunicar con anticipación el uso de sus horas de permiso en aras de coordinar el buen funcionamiento de la institución y el debido registro de las horas gremiales establecidas por la ley. La organización querellante estima que la interpretación correcta de la ley ya había sido realizada por el Fiscal Nacional, señalando que las horas no pueden ser inferiores a los valores descritos (es decir, que la ley establece mínimos sin tope); y que el Director Ejecutivo Nacional realizó una nueva interpretación que considera estos valores como máximos, contradiciendo ilegalmente al Fiscal Nacional y con ánimo de obstaculizar la labor de los representantes de los trabajadores. La organización querellante estima que el oficio del Fiscal Nacional reconoce que el permiso es un derecho de los directores sindicales del que pueden hacer uso en la forma y condiciones que estimen pertinentes, cumpliendo con la sola obligación de comunicar a la autoridad el uso de los mismos, comunicación que debe tratarse de concordar con los dirigentes y no imponerse en virtud de interpretaciones particulares como pretende el Director Ejecutivo Nacional.
172. La organización querellante denuncia intervenciones institucionales a fin de generar disputas entre organizaciones de trabajadores y de no reconocer el derecho de asociaciones regionales a afiliarse a funcionarios de otras regiones. La organización querellante alega que, en virtud de una demanda presentada por otra asociación sindical del Ministerio Público (que

consideraba improcedente que una asociación regional pudiese afiliar a funcionarios de otra región), el Fiscal Nacional solicitó a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento sobre si deben considerarse como actividades gremiales las desarrolladas por los directores de asociaciones de funcionarios de carácter regional en las jurisdicciones de regiones distintas a aquéllas en las que se constituyeron, así como respecto de la procedencia de efectuar descuentos por afiliación en las remuneraciones de los funcionarios que han decidido vincularse a una asociación con asiento en una región distinta a aquélla en la que el funcionario presta sus servicios. La organización querellante indica que los estatutos de sus asociaciones afiliadas, en virtud del principio de autorregulación, permiten la afiliación de funcionarios de otras regiones y recuerda que cuando estos estatutos fueron ingresados a la Inspección del Trabajo correspondiente, dicho organismo no hizo observación alguna al respecto. Considera que, por consiguiente, y al no prohibirlo la ley, resulta jurídicamente procedente la afiliación de funcionarios que desempeñan funciones en otras regiones, y que no es posible que una entidad pública pretenda calificar como sindical o no las acciones o tareas que desempeñan los dirigentes sindicales en el ejercicio de sus funciones en otras regiones.

173. La organización querellante denuncia que tanto las instancias administrativas (Dirección del Trabajo y Contraloría General de la República) como las instancias judiciales se han declarado incompetentes para conocer de las relaciones laborales al interior del Ministerio Público, con lo que se reconoce una sola vía de reclamación ante conflictos relativos a las condiciones de empleo dentro del Ministerio Público: la instancia única interna que recae en la Dirección Ejecutiva Nacional — la misma que establece las directrices dentro del servicio, convirtiéndose en juez y parte. Por consiguiente, la organización querellante alega que no existe ningún organismo competente imparcial como el Poder Judicial para conocer de los asuntos laborales entre los funcionarios o fiscales y el Ministerio Público (la organización querellante cita como ejemplo el caso del conflicto laboral de la Sra. Miriam Cruz, que en noviembre de 2013 presentó demanda por modificación unilateral del contrato, y en relación a la cual la Corte de Apelaciones acogió la incompetencia de los tribunales del trabajo alegada por el Consejo de Defensa del Estado). En este sentido, la organización querellante denuncia que, ante varias demandas presentadas por la organización querellante alegando prácticas desleales o antisindicales y vulneración de derechos sindicales, el Consejo de Defensa del Estado ha sostenido la incompetencia de los tribunales del trabajo para conocer de demandas laborales de funcionarios y afirmado que la organización querellante «no es propiamente una agrupación sindical» sino una asociación de funcionarios regulada en cuerpos normativos distintos al Código del Trabajo, «razón por la cual no pueden existir ‘prácticas antisindicales’ a su respecto». La organización querellante alega que las respuestas del Consejo de Defensa del Estado a estas demandas, cuyos textos se remiten en la queja, implican que las asociaciones de funcionarios carecen de cualquier derecho sindical y de la tutela de los tribunales ordinarios de justicia respecto de prácticas antisindicales. Asimismo, la organización querellante alega que las condiciones laborales en el Ministerio Público no son objeto de negociación sino producto de una imposición y que no existen procesos internos de solución de conflictos ni de herramientas internas de negociación. La organización querellante alude, como ejemplo de trabas del Ministerio Público al ejercicio de la libertad sindical, al hecho de que en 2012 se vio forzada a recurrir ante la Corte de Apelaciones de Santiago por haber denegado el Ministerio Público la entrega de información necesaria para defender los derechos de sus asociados. En conclusión, la organización querellante estima que no se cumple con los artículos 7 y 8 del Convenio núm. 151 ratificado por Chile, que requieren la adopción procedimientos de negociación u otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de las condiciones de empleo, así como de mecanismos de solución de conflictos relativos a la determinación de dichas condiciones que inspiren la confianza de los interesados.

B. Respuesta del Gobierno

- 174.** En su comunicación de 10 de diciembre de 2015 el Gobierno transmite sus observaciones, fundadas principalmente en la respuesta del Ministerio Público a los alegatos. El Ministerio Público informa que el 76,75 por ciento de sus funcionarios está afiliado a una asociación de funcionarios y que, del total de afiliados, el 56,65 por ciento lo está a la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio Público (ANFUMIP) y el 43,35 por ciento a la organización querellante.
- 175.** En cuanto al alegato de obstáculos a la labor de los dirigentes sindicales y de restricciones indebidas a la capacidad de organizar reuniones durante la jornada laboral, el Ministerio Público estima que los hechos acaecidos no constituyen obstáculo a la actividad de los dirigentes ni puede considerarse que hubo intervencionismo en la actividad sindical. Recuerda que los dirigentes concernidos irrumpieron en la Fiscalía Local de San Bernardo, el 19 de marzo de 2013, sin previo aviso a las jefaturas de esa unidad, asumiendo que podían interrumpir sin autorización o aviso el cumplimiento de las labores de sus afiliados en plena jornada laboral. El Ministerio Público indica que la Ley núm. 19296 sobre Asociaciones de Funcionarios establece cuáles son sus derechos y, sobre reuniones, indica que podrán celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se convinieren previamente con la institución empleadora (dándose el mismo tratamiento que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores del sector privado). El Ministerio Público añade que ha venido otorgando facilidades para que puedan celebrarse reuniones en horario de trabajo y que las autoridades de la Fiscalía Regional concernida tienen reuniones periódicas con los dirigentes de la Asociación de Funcionarios de la Fiscalía Regional Metropolitana Occidente (ASFFRO), asociación afiliada a la organización querellante, en las que se tratan materias de interés de las asociaciones, procurando consensuar las medidas más convenientes para los funcionarios. Según informa el Ministerio Público, en el marco de estas reuniones, se acordó con representantes de la ASFFRO que la institución daría facilidades para efectuar reuniones con sus afiliados dentro de las dependencias institucionales y aun dentro de la jornada laboral, requiriendo para ello que se solicitara la autorización respectiva. Añade el Ministerio Público que ASFFRO ha venido solicitando autorizaciones para reunirse durante la jornada laboral, autorizaciones que han sido concedidas. El Ministerio Público considera que la irrupción de dirigentes de la organización querellante en marzo de 2013 sin preaviso o previo acuerdo no respetó el acuerdo al que las autoridades habían llegado con su organización afiliada ASFFRO. Asimismo, el Ministerio Público niega que exista un derecho de los dirigentes de asociaciones de reunirse con sus afiliados en horario de trabajo sin requerir autorización de la autoridad. Recuerda que el artículo 6 del Convenio núm. 151 establece que la concesión de facilidades a los representantes de las organizaciones no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado. Concluye el Ministerio Público recordando que la institución otorga mayores facilidades que las exigidas por la ley (facilitando recursos tecnológicos, materiales y espacios físicos para realizar las reuniones dentro de la institución); que no sujeta la realización de reuniones a autorización previa, y que sólo condiciona las reuniones que quieran realizarse en horario de trabajo a un análisis de factibilidad respecto de la oportunidad y mantenimiento de las funciones institucionales (enfaticando que, en ningún caso, se realiza un análisis respecto de las materias que quieran abordarse en esas reuniones).
- 176.** En cuanto al alegato de acciones antisindicales por parte de las autoridades del Ministerio Público, en junio de 2014, en la Fiscalía Local de Talagante, ante un recurso de protección, el Gobierno cuestiona el relato y la calificación de los hechos y, considerando que no existió acción antisindical alguna, informa que: i) la instrucción general objetada era un correo general enviado el 13 de mayo de 2014 por parte del Fiscal Jefe en el que condicionaba las autorizaciones de feriados o permisos a la tramitación de un número de causas que se registraban sin movimiento; ii) la reunión del 13 de junio tenía por objeto otros temas pero al concluir, visto el malestar que habría provocado el correo referido a permisos y feriados

que motivó el recurso, el Fiscal Jefe manifestó sentirse dolido ya que no había sido su intención generar esa reacción y sólo tenía por objeto regularizar un proceso de trabajo, lamentando que no se le hubiera manifestado directamente dicho malestar (el Gobierno precisa que no se reprochó la conducta o el actuar de nadie); iii) el Fiscal Jefe había tomado conocimiento del recurso en virtud del seguimiento permanente que el Ministerio Público efectúa de los recursos que se ingresan en las cortes (aclaró asimismo el Gobierno que esta información es pública y que, desde su interposición, la Corte publica el ingreso de los recursos en su portal web, al que puede acceder cualquier persona); iv) el Fiscal Jefe se limitó a transmitir a todos los funcionarios el correo electrónico que él recibió comunicando el ingreso del recurso, sin incorporar ninguna frase o comentario, y no volvió a referirse al asunto ni oralmente ni por escrito; v) la interposición del recurso sorprendió a muchos funcionarios, algunos de los cuales expresaron por correo su desacuerdo con la dirección de la asociación por la interposición del recurso; vi) la Sra. Carmen Torres Ríos, que junto a otros funcionarios (incluida una prominente dirigente sindical) suscribió una carta expresando su posición y rechazo al recurso, no se desempeñaba en ese momento como administradora de la Fiscalía (como pretende la organización querellante), y suscribió la carta como afiliada a la asociación de funcionarios; vii) el Fiscal Regional, ante una denuncia de estos hechos, ordenó, por resolución de 27 de junio de 2014, iniciar una investigación administrativa que terminó con resolución de sobreseimiento, ya que no se pudo establecer que hubiera conductas sancionables (en la investigación declararon muchos funcionarios y ninguno de ellos coincidió con la versión de la organización querellante); viii) la FENAMIP presentó una demanda judicial por los mismos hechos sin presentar ningún testigo que respaldara sus afirmaciones; ix) en primera instancia, el tribunal sugirió a la FENAMIP que desistiera de su acción y, no habiendo desistido, rechazó la demanda considerando que carecía de competencia para pronunciarse sobre los hechos que en calidad de asociación de funcionarios denunciaba como práctica antisindical, y x) la Corte de Apelaciones revocó la decisión y ordenó la continuación del juicio, realizándose una audiencia el 27 de junio de 2015, en la que el tribunal propuso una conciliación consistente en una declaración del Ministerio Público señalando su intención de respeto y consideración de los derechos individuales y sindicales de los trabajadores (dejándose expresamente constancia que la organización querellante está de acuerdo con esta solución y permaneciendo pendiente la decisión que adopte al respecto el Fiscal Nacional y el Consejo de Defensa del Estado).

177. En cuanto a los alegatos de trabas en la representación de afiliados en demandas laborales, el Gobierno indica, en relación a los casos mencionados de la Fiscalía Regional de Libertador General Bernardo O'Higgins y de la Fiscalía Local de Los Vilos, que las autoridades trabajaron conjuntamente con la organización querellante en búsqueda de soluciones; que se instruyó una investigación administrativa, y que los fiscales concernidos por los hechos denunciados (no vinculados a discriminación antisindical) fueron sancionados. En cuanto a la demanda por acoso laboral a la Sra. Andrade, el Gobierno indica que la Sra. Andrade recurrió en tres ocasiones a los tribunales y sólo en una de ellas la Corte Suprema declaró la incompetencia del tribunal para conocer de estas materias. En las otras dos ocasiones, sus acciones de tutela fueron examinadas por los tribunales pero al carecer de fundamento de hecho y de derecho, al examinarse sobre el fondo, fueron desechadas, por lo que no quedaría demostrada la pretendida indefensión de los funcionarios alegada por la organización querellante. El Gobierno enfatiza que la situación de la Sra. Andrade no concierne a ningún alegato de discriminación o práctica antisindical. Asimismo, precisa el Gobierno que la Sra. Andrade sólo se afilió a una asociación de base de la FENAMIP con posterioridad a su despido. En cuanto al alegato de denegación de la capacidad de la organización querellante de representar a la Sra. Andrade como su afiliada, el Gobierno indica que de acuerdo con la ley, las asociaciones de funcionarios no tienen facultades para actuar en representación de sus afiliados solicitando o demandando eventuales derechos personales que puedan corresponderles, sin mediar un mandato otorgado conforme a derecho. Añade el Gobierno que la organización querellante no acompañó ningún documento que diera cuenta de haber sido mandatada por parte de la Sra. Andrade, habiendo presentado su escrito «a nombre de

la Federación» y que la afectada había denunciado el supuesto despido injustificado individualmente para solicitar una indemnización (pero no la reintegración que pedía la FENAMIP), lo que pondría de manifiesto la falta de coherencia de las aspiraciones de la organización querellante respecto de las manifestadas por la supuestamente representada.

178. En cuanto al alegato de destitución antisindical del dirigente sindical, Sr. Mario Gutiérrez Ollarzú, el Gobierno precisa en primer lugar que el proyecto de ley que criticaba la organización querellante era también rechazado por el Fiscal Nacional — el Sr. Gutiérrez Ollarzú y el Fiscal Nacional sostenían posiciones similares — y el Fiscal Nacional convocó una mesa de trabajo con la participación de todas las organizaciones de funcionarios y fiscales, en la que logró consensuar un proyecto alternativo para proponer al Poder Ejecutivo. Por consiguiente, el Gobierno desmiente la animadversión alegada e indica que no podía existir una motivación de debilitar la acción sindical, ya que los objetivos de ésta coincidían con la posición del Fiscal Nacional. En cuanto al procedimiento penal, el Gobierno informa que el Sr. Gutiérrez Ollarzú el 18 de marzo de 2014 volcó el vehículo que conducía y, mediante dos pruebas de alcoholemia, se verificó que conducía en estado de ebriedad, lo que constituye un delito en la legislación chilena. El Gobierno indica que en la causa penal el Sr. Gutiérrez Ollarzú se acogió a la figura de la suspensión condicional del procedimiento. Al hacerlo — sin mediar la intervención de las autoridades — el funcionario incurrió en una causal de incapacidad sobreviniente establecida en las normas legales. Al respecto, el Gobierno aclara que no es el Reglamento de Personal para Funcionarios del Ministerio Público el que establece la causal, sino que el reglamento recoge lo establecido en la ley. El Gobierno proporciona explicaciones detalladas sobre cómo en virtud de los artículos 60 y 65 de la Ley Orgánica del Ministerio Público y los artículos 265 y 332 del Código Orgánico de Tribunales, la suspensión condicional de un procedimiento penal constituye causal de incapacidad para ser designado fiscal o funcionario del Ministerio Público y, por consiguiente, de cese de funciones o terminación de contrato de trabajo en caso de que sobrevenga una causa de incapacidad estando en funciones. El Gobierno indica que, por consiguiente, el Fiscal Nacional, en estricto cumplimiento de la ley, tuvo que ordenar que se pusiera término al contrato de trabajo del Sr. Gutiérrez Ollarzú. Argumentando la supuesta ilegalidad de la decisión del Fiscal Nacional, el Sr. Gutiérrez Ollarzú interpuso recurso judicial ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago. El Gobierno informa que en el marco de ese juicio, el 4 de agosto de 2015, el Sr. Gutiérrez Ollarzú suscribió una transacción abandonando todas sus alegaciones sobre la supuesta ilegalidad del despido a cambio de recibir una indemnización de alrededor de 7 500 000 pesos chilenos (aproximadamente 11 300 dólares de los Estados Unidos).
179. En relación al alegato de interpretación antisindical de las normas e instrucciones relativas a los permisos sindicales, el Gobierno recuerda en primer lugar las normas aplicables contenidas en la Ley núm. 19296, en virtud de las cuales: i) los directores tienen derecho a permisos que no pueden ser inferiores a once o veintidós horas semanales, según el tipo de organización (regional o nacional) — horas que son consideradas trabajadas y son remuneradas por la institución, y ii) existen permisos adicionales — algunos de los cuales deben ser remunerados por las instituciones y otros por las asociaciones. El Gobierno niega que haya contradicción alguna entre las comunicaciones del Fiscal Nacional — que recuerda las normas sobre mínimos de horas concedidas por semana, a cargo de la institución, establecidas para proteger a las asociaciones de funcionarios — y del Director Ejecutivo Nacional — que se limita a recordar la obligación de comunicar la utilización de los permisos (obligación que la organización querellante admite en su comunicación). Al respecto, el Gobierno indica que la organización querellante sigue incumpliendo con esta obligación, limitándose a enviar una vez durante la semana un correo electrónico en el que indica que sus directores harán uso de los permisos, sin permitir a la autoridad institucional saber cuándo contará con el funcionario para el desempeño de sus funciones (precisa el Ministerio Público que esta conducta abusiva es tolerada por la autoridad institucional en afán de fortalecer a las organizaciones de funcionarios). El Gobierno recuerda que los dirigentes de

la organización querellante gozan de un mínimo de 33 horas semanales (11 correspondientes a organización regional y 22 a organización nacional) de las 44 horas de la jornada semanal. El Gobierno estima que lo que pretende la organización querellante es gozar de permisos sindicales ilimitados a cargo de la institución, lo que es incompatible con las normas legales sobre regulación de permisos antes enunciadas.

180. En cuanto al alegato de intervenciones institucionales a fin de generar disputas entre organizaciones de trabajadores en relación con la posibilidad de que las asociaciones regionales puedan afiliar a trabajadores de otras regiones, el Ministerio Público niega haber intervenido en el origen o desarrollo del conflicto planteado. El Ministerio Público indica que se trata de un conflicto entre organizaciones de funcionarios, en el que la única intervención de la autoridad institucional fue la de solicitar un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo y ello únicamente como consecuencia de una denuncia formulada por otra asociación de funcionarios, la ANFUMIP. El Ministerio Público informa que, ante la práctica de las asociaciones afiliadas en la organización querellante consistente en perseguir la afiliación de funcionarios de regiones distintas a aquellas en las que se constituyeron, funcionarios afiliados a la ANFUMIP se desafiliaron para afiliarse a estas otras asociaciones. Como consecuencia de ello, en 2012 la ANFUMIP denunció a la organización querellante por prácticas antisindicales, alegando la ilegalidad de estas afiliaciones. El 3 de mayo de 2012, la Dirección del Trabajo respondió a esta denuncia indicando que carece de facultades para pronunciarse sobre prácticas antisindicales de asociaciones de funcionarios y agregó en sus conclusiones que «resulta jurídicamente improcedente que un funcionario del Ministerio Público participe en la constitución o se afilie a una asociación de carácter regional vinculada a una jurisdicción distinta de aquella donde presta servicios». El Gobierno indica que a pesar de este dictamen, la organización querellante no adoptó ninguna medida para rectificar lo que se le reprochaba, por lo que, en julio de 2014, la ANFUMIP solicitó un pronunciamiento del Fiscal Nacional. Ante esta petición, el Fiscal Nacional, para no involucrarse en un conflicto entre organizaciones de funcionarios, requirió un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo. En noviembre de 2014, la Dirección del Trabajo respondió que carecía de facultades para intervenir en una situación como la planteada en relación con afiliaciones llevadas a cabo en contravención a la ley, añadiendo que ello era sin perjuicio del derecho que asistía a los afectados de impugnar la validez de dichas afiliaciones. Atendiendo a este pronunciamiento, la Fiscalía Nacional resolvió no ordenar que se investigara disciplinariamente la denuncia de la ANFUMIP. Agrega el Ministerio Público que a pesar de la clara interpretación que hizo la Dirección del Trabajo sobre la materia, la organización querellante no ha realizado ninguna acción para corregir los vicios detectados.

181. En cuanto a los alegatos de ausencia de órganos de control imparcial para controlar abusos laborales, incluida la discriminación antisindical, y la inexistencia de herramientas internas de negociación, incluidos procesos de resolución de conflictos, el Ministerio Público indica que la incompetencia de los tribunales para conocer de las demandas interpuestas por la asociación de funcionarios o sus directores obedece a un error en la estrategia procesal elegida. En relación a uno de los casos mencionados por la organización querellante para ilustrar la incompetencia alegada por el Consejo de Defensa del Estado (el caso del conflicto laboral de la Sra. Miriam Cruz), el Gobierno indica que la Corte Suprema, revocando la incompetencia que había aceptado la Corte de Apelaciones, declaró que el Tribunal del Trabajo era competente, evidenciando que la desprotección alegada no es efectiva. En cuanto a los alegatos de reclamaciones por no entrega de información, el Ministerio Público confirma que la organización querellante debió recurrir a la Corte de Apelaciones para exigir la entrega de ciertos antecedentes, pero indica que ello fue consecuencia de la obligación impuesta por la Ley de Transparencia, que exige a la institución consultar a los afectados; al oponerse éstos, el Ministerio Público tuvo que negar la entrega, por lo que el recurso a la Corte para dirimir la cuestión fue consecuencia de la oposición de un tercero afectado. El Gobierno precisa, por otra parte, que la organización querellante recibe toda la información que solicita sobre temas de su interés. En relación a las conclusiones generales de

indefensión que formula la organización querellante, el Ministerio Público destaca que los conflictos pueden tener solución judicial y que del rechazo de algunas de las acciones planteadas no se deduce la falta de mecanismos de protección, sino sólo defectos en el modo en que se proponen sus demandas o reclamaciones, o la falta de fundamento de las mismas.

- 182.** En relación a las alusiones a imposición y falta de negociación y diálogo contenidas en varios de los alegatos de la organización querellante, el Ministerio Público se refiere a diversas acciones en las que las autoridades se han relacionado con las asociaciones de funcionarios, durante los últimos años, como evidencia del trato colaborativo con estas asociaciones desde que se constituyeron, respetuoso de sus derechos y en busca de propuestas o soluciones consensuadas a problemas o materias de interés para los funcionarios. Las acciones referidas incluyen: i) una mesa de trabajo en 2014 con la participación de todas las asociaciones para preparar una propuesta de fortalecimiento del Ministerio Público, con la participación de la FENAMIP y que culminó en un proyecto de ley consensuado; ii) una mesa de trabajo para la implementación de la Ley de Fortalecimiento del Ministerio Público, mesa que se encuentra en plenas funciones; iii) una mesa de trabajo para la regulación de las relaciones laborales convocada, en agosto de 2014, a iniciativa de la ANFUMIP para elaborar una propuesta de regulación para la solución de conflictos de naturaleza laboral originados en el interior del Ministerio Público; la organización querellante se negó a participar al inicio, se incorporó posteriormente y finalmente comunicó no adherirse a los documentos propuestos (documentos sobre relaciones laborales, control y denuncia de acoso laboral y sexual y código de buen trato laboral) aduciendo que su suscripción podría afectar sus aspiraciones de obtener modificaciones legales que permitan el control de los conflictos laborales en el Ministerio Público por parte de órganos externos; iv) una mesa de trabajo sobre administradores de fiscalía (con participación de todas las organizaciones de funcionarios); v) diversas reuniones, en 2014 y 2015, con las distintas asociaciones de funcionarios y otras exclusivamente con la organización querellante para tratar temas de su interés, evidenciando que las asociaciones son recibidas cada vez que lo solicitan; vi) respuestas a diversos requerimientos y consultas de la organización querellante, evidenciando que se da respuesta a todas las peticiones recibidas y que cuando hay diferencias las cuestiones se han resuelto por los tribunales de justicia, y vii) facilidades otorgadas a las asociaciones de funcionarios por sobre de lo exigido en la ley (por ejemplo, uso de servidores de correos institucionales, uso de dependencias del Ministerio Público para asambleas y otros tipos de reuniones dentro de la jornada de trabajo, o pago de viáticos a los directores de las asociaciones cuando deben participar en reuniones con las autoridades).

C. Conclusiones del Comité

- 183.** *El Comité observa que la queja concierne a alegatos de prácticas antisindicales, incluido el despido de un dirigente, obstáculos a las visitas de dirigentes a afiliados, interpretación antisindical de las normas sobre permisos sindicales, trabas a la representación de afiliados en sus demandas e intromisión en la libertad de afiliación, así como ausencia de procedimientos de negociación y de mecanismos imparciales para conocer de conflictos laborales, incluida la discriminación antisindical.*
- 184.** *En cuanto al alegato de obstáculos a la labor de los dirigentes sindicales y de restricciones indebidas a la capacidad de realizar visitas y organizar reuniones durante la jornada laboral, el Comité observa que, de un lado, la organización querellante alega la imposición unilateral de restricciones a la capacidad de los dirigentes de acceder a sus afiliados, mediante requerimiento de acuerdo previo con preaviso de una semana para toda reunión, incluidas las meras visitas. De otro lado, el Comité observa que el Gobierno estima que la organización querellante defiende un derecho inexistente a poder irrumpir sin aviso ni acuerdo previo en las labores de sus afiliados durante las horas de trabajo. Al respecto el Comité debe recordar tanto el principio en virtud del cual los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo, cuando ello*

sea necesario para permitirles desempeñar sus funciones de representación, como el principio en virtud del cual el derecho de acceso no debería ejercerse en detrimento del funcionamiento eficiente de la administración o de las instituciones públicas afectadas, por lo que en tales casos, el Comité ha indicado con frecuencia que las organizaciones de trabajadores pertinentes y el empleador deben tratar de llegar a acuerdos de manera que se reconozca a las organizaciones de trabajadores el acceso a los lugares de trabajo, durante el horario laboral y fuera de él, sin perjudicar el funcionamiento eficiente de la administración o de la institución pública en cuestión [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 1104 y 1109]. En relación a esta queja, el Comité toma nota de que el Gobierno: informa que previamente a los hechos denunciados, las autoridades ya habían llegado a acuerdos, sobre la celebración de reuniones y las facilidades concedidas, con la organización de la fiscalía regional afiliada a la organización querellante; precisa que las autoridades simplemente se limitan a realizar un análisis de factibilidad para las reuniones a realizarse durante la jornada laboral, e indica que se han venido concediendo las autorizaciones solicitadas y otorgando mayores facilidades y medios para la celebración de reuniones que las previstas en la ley.

185. En cuanto al alegato de acciones antisindicales en la Fiscalía Local de Talagante en represalia a la interposición de un recurso de protesta ante una instrucción general del fiscal (se alega expresión pública de decepción, circulación del recurso e instigación a que los trabajadores firmaran una carta de rechazo), el Comité toma nota de las informaciones y documentación que brinda el Gobierno negando que las autoridades intervinieran o realizaran acciones antisindicales, incluidas las medidas adoptadas por parte de la administración para investigar el alegato, y el hecho que se habría llegado a un acuerdo de conciliación en sede judicial (consistente en una declaración del Ministerio Público señalando su intención de respeto y consideración de los derechos individuales y sindicales de los trabajadores).
186. En cuanto a dos alegatos de acciones antisindicales y trabas a la representación de afiliados en demandas laborales ante las autoridades del Ministerio Público (Fiscalía Regional de Libertado General Bernardo O'Higgins y Fiscalía Local de Los Vilos), el Comité toma nota de que según indica el Gobierno, las autoridades trabajaron conjuntamente con la organización querellante en la búsqueda de soluciones; se instruyó una investigación administrativa, y fueron sancionados los fiscales concernidos por los hechos denunciados (no vinculados a discriminación antisindical). En cuanto al alegato de la denegación de la capacidad de representar judicialmente a una afiliada (la Sra. Andrade), el Comité observa que el Gobierno indica que las asociaciones de funcionarios no tienen facultades para actuar en representación de sus afiliados solicitando o demandando eventuales derechos personales que puedan corresponderles sin mediar un mandato otorgado conforme a derecho. Asimismo, el Comité toma nota de que según informa el Gobierno, en el caso planteado, la organización querellante no habría demostrado actuar con un mandato de parte de su afiliada y esta última habría planteado simultáneamente una reclamación con pretensiones diferentes (la afectada reclamando una indemnización y el sindicato su reintegro).
187. En cuanto al alegato de destitución del dirigente sindical, Sr. Gutiérrez Ollarzú, el Comité observa, de un lado, que la organización querellante alega la motivación antisindical del despido por parte del Fiscal Nacional para debilitar el movimiento sindical que cuestionaba un proyecto de ley del Poder Ejecutivo relativo al Ministerio Público. Asimismo, observa que la organización querellante alega que la causal invocada para terminar el empleo (incapacidad sobreviniente al haberse acogido a la suspensión condicional de un procedimiento penal) no está prevista en la ley y que el procedimiento no respetó el fuero del dirigente sindical. De otro lado, el Comité observa que el Gobierno indica que la terminación del contrato se produjo por imperativo legal, fruto de la decisión de acogerse

a la suspensión condicional de un procedimiento penal por conducción en estado de ebriedad. El Comité toma nota, en este sentido, de la información detallada que proporciona el Gobierno sobre la fundamentación legal de esta causa de incapacidad sobreviniente. Asimismo el Comité observa que el Gobierno cuestiona que pudiera haber motivación antisindical alguna, ya que la posición del Fiscal Nacional era coincidente con la de la organización querellante de rechazar el proyecto de ley en cuestión. Finalmente, el Comité observa que, según las informaciones y documentación brindadas por el Gobierno, en el marco del recurso judicial interpuesto contra el despido, se llegó a un acuerdo en virtud del cual el Sr. Gutiérrez Ollarzú abandonó todas las alegaciones de supuesta ilegalidad a cambio de una indemnización. En estas circunstancias, el Comité no seguirá examinando este alegato.

188. En relación al alegato de interpretación antisindical de las normas e instrucciones aplicables a las horas de permiso sindical, el Comité toma nota de que, según indica el Gobierno, no existe contradicción ni interpretación antisindical en las comunicaciones de las autoridades competentes y que se reconocen a los directivos de la organización querellante 33 horas mínimas semanales de las 44 horas de la semana laboral. El Comité observa sin detectar contradicción que, mientras, de un lado, el oficio del Fiscal Nacional de 2009 había recordado el mínimo de horas de permisos semanales de las que deben gozar los directivos sindicales en virtud de la ley, de otro lado, el oficio del Director Ejecutivo Nacional de 2014 reitera la obligación de comunicar la utilización de estos permisos. Al respecto, el Comité debe recordar el principio en virtud del cual la concesión de facilidades a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, entre otras, por tanto, la concesión de tiempo libre, tiene como corolario garantizar un «funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado» y que tal corolario implica que pueda existir un control de las solicitudes de tiempo libre para ausentarse durante las horas de trabajo por parte de las autoridades administrativas competentes, únicas responsables del funcionamiento eficaz de sus servicios [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1111]. Por consiguiente, el Comité considera que la comunicación del Director Ejecutivo Nacional, recordando la necesidad de cumplir con la obligación de comunicar la utilización de las horas de permiso sindical, no conlleva una vulneración de los principios de la libertad sindical.
189. En cuanto al alegato de intervenciones institucionales a fin de generar disputas entre organizaciones de trabajadores en relación a la posibilidad de que las asociaciones regionales puedan afiliar a trabajadores de otras regiones, el Comité toma nota de que el Ministerio Público indica que se trata de un conflicto entre organizaciones de funcionarios, en las que la única intervención de la autoridad institucional fue la de solicitar un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo como consecuencia de una denuncia formulada por otra asociación de funcionarios (que cuestionaba la práctica de asociaciones regionales de afiliar funcionarios de otras regiones). El Comité observa que la Dirección del Trabajo había considerado jurídicamente improcedente que un funcionario del Ministerio Público participe en la constitución o se afilie a una asociación regional vinculada a una jurisdicción distinta de aquella donde presta servicios. Al tiempo que recuerda que no compete al Comité pronunciarse sobre los conflictos entre organizaciones sindicales, el Comité destaca que el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 333 y 1114]. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que las asociaciones de funcionarios del Ministerio Público constituidas en una región puedan tener como afiliados a funcionarios del Ministerio Público de otras regiones si sus estatutos así lo permiten.
190. En cuanto a los alegatos de ausencia de órganos imparciales para dirimir demandas de abusos laborales, incluida la discriminación antisindical, y la inexistencia de herramientas internas de negociación, el Comité toma nota, por una parte, de que el Gobierno afirma:

que existen espacios internos de diálogo (brindando ejemplos al respecto); que los conflictos planteados pueden tener solución judicial; que en uno de los casos alegados, la Corte Suprema declaró la competencia de los tribunales del trabajo, y que, a su entender, ha habido errores en la estrategia judicial de la organización querellante. Por otra parte, el Comité observa que el Consejo de Defensa del Estado ha venido alegando la incompetencia de la jurisdicción laboral e indicando que la organización querellante no es propiamente una agrupación sindical sino una asociación de funcionarios regulada en cuerpos normativos distintos al Código del Trabajo, «razón por la cual no pueden existir ‘prácticas antisindicales’ a su respecto». El Comité recuerda que ha venido señalando que el artículo 8 del Convenio núm. 151 permite cierta flexibilidad en la elección de procedimientos para la solución de conflictos que afecten a funcionarios públicos, a condición de que inspiren la confianza de las partes interesadas; el Comité ha afirmado asimismo, con respecto a quejas por prácticas antisindicales en los sectores tanto público como privado, que tales quejas deberían ser normalmente examinadas en el país en el marco de un procedimiento que, además de rápido, fuera no sólo imparcial sino que así lo pareciera también a las partes interesadas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 778]. En ausencia de mayores precisiones recibidas del Gobierno sobre los mecanismos aplicables para la solución de conflictos, y en particular la protección de los funcionarios del Ministerio Público contra la discriminación antisindical, el Comité pide al Gobierno que, a la luz del antedicho principio y en el marco de la aplicación del Convenio núm. 151 ratificado por Chile, informe a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a la que remite los aspectos legislativos del caso, sobre los mecanismos de solución de conflictos relativos a la determinación de las condiciones de empleo y sobre los dispositivos, recursos y sanciones aplicables para asegurar que los funcionarios del Ministerio Público gozan de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical.

- 191.** Finalmente, a luz de las conclusiones precedentes y tomando nota con interés de que, según informa el Gobierno, existen diversas instancias de diálogo para tratar cuestiones que conciernen a las asociaciones de funcionarios (mesas de trabajo, incluida una mesa para la regulación de las relaciones laborales), el Comité alienta a las autoridades competentes a que sigan profundizando en el diálogo social con las asociaciones de funcionarios del Ministerio Público en aras de favorecer relaciones colectivas armónicas y, conforme a los principios de la libertad sindical antes mencionados, de llegar a acuerdos compartidos sobre las cuestiones que pudieran quedar pendientes en relación al acceso de dirigentes sindicales a sus afiliados durante la jornada laboral; a los permisos sindicales de dirigentes y la comunicación de su uso, y al desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades y las asociaciones de funcionarios u otros métodos que permitan su participación en la determinación de las condiciones de empleo.

Recomendaciones del Comité

- 192.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) **el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que las asociaciones de funcionarios del Ministerio Público constituidas en una región puedan tener como afiliados a funcionarios del Ministerio Público de otras regiones si sus estatutos así lo permiten;**
 - b) **el Comité pide al Gobierno que, en el marco de la aplicación del Convenio núm. 151 ratificado por Chile, informe a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a la que remite los aspectos legislativos del caso, sobre los mecanismos de solución de conflictos relativos a la determinación de las condiciones de empleo y sobre los dispositivos,**

recursos y sanciones aplicables para asegurar que los funcionarios del Ministerio Público gozan de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, y

- c) *el Comité alienta a las autoridades competentes a que sigan profundizando en el diálogo social con las asociaciones de funcionarios del Ministerio Público en aras de garantizar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado, favorecer relaciones colectivas armónicas y, conforme a los principios de la libertad sindical antes mencionados, de llegar a acuerdos compartidos sobre las cuestiones que pudieran quedar pendientes en relación al acceso de dirigentes sindicales a sus afiliados durante la jornada laboral; a los permisos sindicales de dirigentes y la comunicación de su uso, y al desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades y las asociaciones de funcionarios u otros métodos que permitan su participación en la determinación de las condiciones de empleo.*

CASO NÚM. 3184

INFORME PROVISIONAL

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

Alegatos: arresto y detención de ocho asesores y asistentes jurídicos que han prestado servicios de apoyo a los trabajadores y sus organizaciones para resolver conflictos laborales individuales y/o colectivos, así como injerencia policial en conflictos colectivos de trabajo

193. La queja figura en una comunicación de fecha 15 de febrero de 2016 de la Confederación Sindical Internacional (CSI). La CSI transmitió información adicional en una comunicación de fecha 10 de octubre de 2016.
194. El Gobierno envió observaciones por comunicaciones de fechas 24 de mayo y 23 de octubre de 2016.
195. China no ha ratificado ni el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

196. En su comunicaciones de fechas 15 de febrero y 10 de octubre de 2016, la CSI alega que el 3 y el 4 de diciembre de 2015 siete asesores/asistentes jurídicos de cuatro organizaciones que brindan apoyo a los trabajadores en la ciudad de Guangzhou, provincia de Guangdong, a saber, el Sr. He Xiaobo, el Sr. Zeng Feyiang, el Sr. Meng Han, la Sra. Zhu Xiaomei, el Sr. Deng Xiaoming, el Sr. Peng Jiayong y el Sr. Tang Huanxing (también conocido como Tang Jian), fueron arrestados y detenidos en una batida coordinada. Asimismo, la CSI cree

que el Sr. Chen Huihai, director del Centro de servicios laborales Haige, estuvo sometido a vigilancia por las autoridades de seguridad pública durante varios días y se vio obligado a esconderse; es posible que también haya sido detenido. Según la CSI, el 8 de junio de 2016, cuatro activistas: el Sr. Zeng Feiyang, la Sra. Zhu Xiaomei, el Sr. Tang Huanxing y el Sr. Meng Han, fueron oficialmente acusados de congregarse a una multitud para perturbar el orden público. Tres fueron condenados el 26 de septiembre de 2016. El Sr. Meng Han es el único que sigue en prisión (véase el cuadro a continuación).

Nombre	Fecha del arresto	Cargo	Organización
1. Sr. He Xiaobo	04/12/2015 En libertad bajo fianza, el 07/04/2016 en espera de una investigación adicional de hasta doce meses	Malversación de fondos	Director, Centro de servicios de trabajo social Nan Fei Yan
2. Sr. Zeng Feiyang	04/12/2015 El 08/06/2016, acusado formalmente de congregarse a una multitud para perturbar el orden público. Condenado a tres años el 26/09/2016, condena suspendida por cuatro años	Congregación de personas para perturbar el orden público	Director, Centro de trabajadores de Panyu
3. Sr. Meng Han	04/12/2015 El 08/06/2016, acusado formalmente de congregarse a una multitud para perturbar el orden público, sigue en prisión	Congregación de personas para perturbar el orden público	Miembro del personal, Centro de trabajadores de Panyu
4. Sra. Zhu Xiaomei	04/12/2015 El 08/06/2016, acusada formalmente de congregarse a una multitud para perturbar el orden público. Condenada a un año y seis meses el 26/09/2016, condena suspendida por dos años	Congregación de personas para perturbar el orden público	Coordinadora, Centro de trabajadores de Panyu
5. Sr. Deng Xiaoming	04/12/2015 Puesto en libertad bajo fianza el 01/02/2016, en espera de una investigación adicional de hasta doce meses	Congregación de personas para perturbar el orden público	Miembro del personal, Centro de servicios laborales Haige
6. Sr. Chen Huihai	03/12/2015 Bajo vigilancia hasta el 07/12/2015	Congregación de personas para perturbar el orden público	Director, Centro de servicios laborales Haige
7. Sr. Peng Jiayong	04/12/2015 Puesto en libertad bajo fianza el 01/02/2016, en espera de una investigación adicional de hasta doce meses	Congregación de personas para perturbar el orden público	Coordinador, Red de solidaridad laboral de Guangzhou
8. Sr. Tang Huanxing (también conocido como Tang Jian)	03/12/2015 El 08/06/2016, acusado formalmente de congregarse a una multitud para perturbar el orden público. Condenado a un año y seis meses el 26/09/2016, condena suspendida por dos años	Sin especificar	Antiguo colaborador, Centro de trabajadores de Panyu

197. La CSI indica que estos asesores y asistentes jurídicos han trabajado, a través de sus respectivas organizaciones, por el respeto de los derechos laborales nacionales e internacionales en China. Como consecuencia, han sido sometidos a medidas represivas del Gobierno, a saber, arresto, detención, interrogatorio, incautación de documentos y ordenadores, vigilancia en su domicilio y la oficina y acoso verbal y físico. La CSI cree que los cargos que se les imputan no son reales y la intención es intimidarles y, por extensión, a los trabajadores y las organizaciones de trabajadores a los que han apoyado.

- 198.** La organización querellante proporciona la información siguiente sobre los ocho asesores laborales.
- 199.** El Sr. He Xiaobo llegó a Guangzhou como trabajador migrante de la provincia de Henan hace más de quince años. Perdió tres dedos en un accidente de trabajo y recibió asistencia jurídica del Centro de trabajadores de Panyu, del que pasó a formar parte como voluntario y después como miembro del personal. En 2007, creó el Centro de servicios de trabajo social Nan Fei Yan en el distrito de Foshan, registrado oficialmente en 2012, para ofrecer servicios jurídicos a los trabajadores migrantes en conflictos relacionados con accidentes y enfermedades del trabajo. El Sr. He fue arrestado por la autoridad de seguridad pública cerca de su domicilio el 4 de diciembre de 2015. No se le permitió ver a su esposa y se le negó el acceso a su abogado. El 8 de enero de 2016, su mujer y su abogado presentaron una denuncia. El mismo día, su esposa recibió una orden de arresto emitida por la autoridad municipal de seguridad pública, que indicaba que había sido arrestado bajo sospecha de «malversación de fondos». La CSI explica que la «malversación de fondos» no es un cargo contenido en el Código Penal y que la orden de arresto no especificaba la disposición legal supuestamente violada. La CSI cree que el cargo hace referencia al artículo 271 del Código Penal. La esposa del Sr. He también fue informada de que su marido había firmado un acuerdo para renunciar a su derecho de representación letrada en el centro de detención. La CSI pone en duda esta afirmación. Sin embargo, si realmente la firmó, la CSI cree que lo hizo bajo coacción.
- 200.** El Sr. Zeng Feiyang estudió en la Facultad de Derecho de South China Normal University y es el fundador y el director actual del Centro de trabajadores del distrito de Panyu en Guangzhou, la primera ONG laboral en el sur de China. Allí proporcionó servicios jurídicos a trabajadores migrantes y formaciones sobre derecho laboral y seguridad social. En 2012, el Sr. Zeng recibió un premio de *Nanfang Metropolitan Daily* por sus servicios caritativos. El Sr. Zeng fue sometido a una presión cada vez mayor, incluido a través de asaltos y redadas en la oficina por parte de matones desconocidos, después de la intervención activa de su organización en una serie de casos de huelgas y despido improcedente de representantes electos de los trabajadores. Las autoridades anularon el registro mercantil del Centro en 2007. El 22 de diciembre de 2015, Xinhua y CCTV News atacaron al Sr. Zeng en un extenso reportaje en el que se le acusaba de recibir fondos y apoyo de organizaciones extranjeras para provocar huelgas. Fue arrestado el 4 de diciembre de 2015 por el cargo de «congregar a una multitud para perturbar el orden público» y está detenido en el centro de detención 1 de Guangzhou. Se denegó al Sr. Zeng el derecho de ver a su abogado hasta el 8 de junio de 2016, cuando recibió el auto de acusación. La policía le asignó un abogado. El Sr. Zeng se entrevistó con el abogado contratado por su familia, el 29 de junio y el 4 de julio de 2016, y transmitió un mensaje a su familia, según el cual, él no había violado la ley, ni había hecho nada malo. El 11 de julio de 2016, se mostró al abogado la copia de una carta de fecha 8 de julio de 2016 con la firma del Sr. Zeng, significando que se negaba a ver al abogado que su familia había contratado. Además, se intensificaron las amenazas y el acoso a la familia del Sr. Zeng cuando, en abril de 2016, su madre presentó una demanda contra la agencia de noticias Xinhua por un artículo en el que se acusaba al Sr. Zeng de malversación. Sus padres fueron amenazados por desconocidos que decían ser de la seguridad nacional para que retiraran la demanda.
- 201.** El Sr. Meng Han trabaja en el Centro de trabajadores de Panyu. En agosto de 2013, cuando trabajaba en el hospital médico chino de Guangzhou como guardia de seguridad subcontratado, él y el personal de limpieza exigieron a la dirección del personal que negociara su seguridad social con la empresa contratista. Tras meses de protesta se indemnizó al personal de limpieza, pero 12 guardias de seguridad que rechazaron el acuerdo fueron arrestados. El Sr. Meng se encontraba entre los procesados por perturbar el orden público. Fue condenado a nueve meses de prisión en abril de 2014. Más tarde fue puesto en libertad y comenzó a trabajar para el Centro de trabajadores de Panyu como organizador. Fue arrestado el 4 de diciembre de 2015 por «congregar a personas para perturbar el orden

público». El Sr. Meng se entrevistó con su abogado el 1.º de marzo de 2016, pero el 10 de abril de 2016, el Fiscal, afirmando que era decisión de la subdivisión de seguridad, impidió que el abogado visitara al acusado. El 18 de agosto de 2016, la policía entregó al abogado del Sr. Meng una carta de despido firmada por el Sr. Meng. El abogado consideró que su cliente fue obligado a actuar así, puesto que el Sr. Meng le dijo el día antes que su familia se encontraba muy presionada. El 22 de junio de 2016, el Sr. Meng seguía afirmando que era inocente y rechazó la petición de la seguridad pública de acusar a los otros colegas detenidos. Además, los padres del Sr. Meng eran acosados periódicamente por matones desconocidos. El 28 de marzo de 2016, desconocidos que llevaban barras de hierro fueron al apartamento de sus padres con el fin de amenazarlos para que se mudaran. La policía también amenazó al propietario para que pidiera a sus padres que se mudaran y abandonaran la ciudad de Zhongshan. Desde principios de mayo, cortaron el agua y la electricidad de su apartamento y el 7 de mayo, desconocidos fueron a su apartamento y echaron la puerta abajo con un hacha. Los vecinos también fueron amenazados cuando trataron de ir en su rescate.

- 202.** La Sra. Zhu Xiaomei trabajó durante quince años en la fábrica de Hitachi Metals en Guangzhou y fue ascendida a supervisora. Fue despedida en 2014 por apoyar los esfuerzos de los trabajadores de base para negociar colectivamente con el fin de ampliar la cobertura de seguridad social a la totalidad de los trabajadores. Llevó a la empresa ante el tribunal de arbitraje por despido improcedente y ganó; después fue contratada como coordinadora en el Centro de trabajadores de Panyu. La Sra. Zhu fue arrestada el 4 de diciembre de 2015 por «congregar a una multitud para perturbar el orden público» y fue puesta en libertad bajo fianza el 1.º de febrero de 2016. En el tribunal, la Sra. Zhu fue representada por un abogado asignado bajo presión.
- 203.** El Sr. Chen Huihai trabajó en el sector de la joyería en la fábrica de Panhua Jewellery de 2000 a 2012. Comenzó a colaborar como voluntario en el Centro para migrantes de Panyu en 2003 y fue miembro de la junta directiva y coordinador de proyectos de 2008 a 2014. El Sr. Chen asesoró a los trabajadores del sector de la joyería en Panyu en una serie de conflictos laborales y fundó una nueva ONG para asistir a los trabajadores en huelga y presionar a los empleadores para que entablen negociaciones colectivas. Actualmente es el director del Centro de servicios laborales Haige situado en la ciudad de Guangzhou. El 3 de diciembre de 2015, el Sr. Chen envió un mensaje de texto que decía que se encontraba bajo vigilancia por parte de la autoridad de seguridad pública. El 7 de diciembre de 2015 declaró en las redes sociales que estaba «libre» sin revelar más detalles.
- 204.** El Sr. Deng Xiaoming trabajó en una fábrica de la ciudad de Zhongshan, provincia de Guangdong, después de dejar el instituto. Recibió una indemnización por su accidente de trabajo con la ayuda del Centro de trabajadores de Panyu en 2012, después se convirtió en voluntario y más adelante en trabajador a tiempo completo en el servicio de asistencia del Centro en la ciudad de Zhongshan. El Sr. Deng se incorporó al Centro de trabajadores Haige en 2014. Fue arrestado y detenido el 4 de diciembre de 2015 por «congregar a una multitud para perturbar el orden público» y fue puesto en libertad bajo fianza el 1.º de febrero de 2016 a la espera de más investigaciones, que pueden durar hasta doce meses.
- 205.** El Sr. Peng Jiayong fue elegido por sus compañeros de trabajo como representante para la negociación en un conflicto laboral en la empresa francesa Zhongshan Gallic Industries Co. Ltd. Fue despedido y perdió la demanda contra el empleador por despido improcedente. Más adelante, el Sr. Peng se incorporó al Centro de trabajadores de Panyu y fue un enlace de los dirigentes de la huelga en la red de solidaridad laboral que formó. Desde 2012 es el coordinador de la Red de solidaridad laboral de la ciudad de Guangzhou. Fue arrestado el 4 de diciembre de 2015 por «congregar a una multitud para perturbar el orden público» y más tarde fue puesto en libertad.

- 206.** El Sr. Tang Huanxing (también conocido como Tang Jian) trabajó en el Centro de trabajadores de Panyu en 2014 y colaboró con una serie de grupos de derechos civiles en la ciudad de Guangzhou. Los compañeros del Sr. Tang denunciaron su desaparición el 3 de diciembre de 2015. Pudo enviar un mensaje a sus amigos el 31 de enero de 2016 informando de que había sido puesto en libertad a finales de enero y había regresado a su ciudad natal en la provincia de Jianxi. En su mensaje explicaba que las fuerzas de seguridad pública se lo habían llevado el 3 de diciembre de 2015 y que había sido detenido para ser sometido a un interrogatorio.
- 207.** La CSI proporciona la información siguiente sobre los conflictos individuales y colectivos de trabajo en los que estuvieron implicados los asesores anteriormente citados (clasificados por organización).

Centro de trabajadores de Panyu

Huelga de los trabajadores de servicios de saneamiento
del distrito de Shatou en Guangzhou (octubre-noviembre de 2015)
Participantes: Zeng Feiyang y Zhu Xiaomei

- 208.** El conflicto de los trabajadores de servicios de saneamiento de Shatou empezó en octubre de 2015 cuando su empleador anunció que tendrían que renunciar a su empleo y empezar a trabajar, a partir de noviembre de 2015, en otro distrito situado a unos 10 kilómetros. Los trabajadores fueron al Centro de trabajadores de Panyu para solicitar asistencia. El personal ayudó a los trabajadores a sindicarse y elegir a representantes en la negociación. El 21 de octubre de 2015, los representantes de los trabajadores comunicaron a la empresa y al gobierno local que los trabajadores no dimitirían voluntariamente y que la empresa estaba obligada por ley a pagarles una indemnización por la terminación de sus contratos. Dado que la empresa no respondió, los trabajadores decidieron emprender acciones colectivas. El 27 de octubre de 2015, los trabajadores se reunieron a la entrada del puesto de recogida de residuos de Shatou coreando «basta de contratación por agencias de empleo, dadnos nuestra indemnización por fin de servicios» y «te queremos, Shatou, queremos trabajar aquí». Esta protesta captó la atención de las autoridades locales, que se reunieron con los representantes electos de los trabajadores y los representantes de las autoridades al día siguiente. El 28 de octubre de 2015, alrededor de 30 trabajadores se congregaron fuera de la sala de reuniones como gesto de solidaridad con sus representantes electos. Durante la sesión de negociación, el empleador reiteró su exigencia de que los trabajadores se trasladaran a otro distrito sin indemnización. Los representantes de los trabajadores rechazaron esta exigencia. Los funcionarios locales presentes en la reunión se mostraron comprensivos con la posición de los trabajadores y por la tarde anunciaron que el nuevo contratista local, Qiaoyin Co., se haría cargo de todos los trabajadores existentes de Shatou. Tras un largo debate, los representantes alcanzaron un acuerdo preliminar para terminar los contratos existentes de los trabajadores y pagar una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio, basado en el salario neto real. En virtud del acuerdo, más de seis meses de servicio se calcularían como un año completo y menos de seis meses se calcularían como medio año. El acuerdo fue aceptado por los trabajadores, que acordaron volver a sus puestos de trabajo. Sin embargo, el empleador anunció unilateralmente las condiciones del acuerdo en lugar de firmar conjuntamente un acuerdo formal con los trabajadores. Esto dio lugar a otra protesta de los trabajadores, que exigieron que el acuerdo fuera firmado conjuntamente y se basara en el acuerdo negociado. Sin embargo, al final los trabajadores aceptaron el «anuncio» del empleador.

Huelga de los trabajadores de la fábrica de zapatos Lide
(agosto de 2014 – mayo de 2015)
Participantes: Zeng Feiyang, Zhu Xiaomei,
Meng Han y Tang Huanxing

- 209.** Panyu Lide Shoes Co. Ltd. emplea a unos 2 750 trabajadores y produce artículos de piel para distintas marcas. En verano de 2014, los trabajadores de la empresa se enteraron de los planes de trasladar la fábrica el año siguiente a otro lugar a una hora de Panyu. En agosto de 2014, unos 20 trabajadores activistas empezaron a sindicarse a sus compañeros y pidieron asistencia al Centro de trabajadores de Panyu. Sus demandas iniciales se centraron en el pago de contribuciones atrasadas de la seguridad social y el fondo de vivienda. La dirección respondió en noviembre de 2014 obligando a los empleados a firmar nuevos contratos de trabajo con fechas fraudulentas para reducir la duración de su servicio. El 6 de diciembre de 2014, los trabajadores de un departamento fueron a la huelga y pronto toda la empresa se vio paralizada. Los trabajadores celebraron una junta de trabajadores para elegir a 11 negociadores y 50 representantes. Tras un cierto progreso en las negociaciones, la dirección anunció un acuerdo que limitaba los pagos de indemnizaciones a tanto alzado. Los trabajadores fueron a la huelga de nuevo el 15 de diciembre de 2014. Después de que la dirección aceptara hacer más concesiones, los huelguistas regresaron a sus puestos de trabajo el 17 de diciembre de 2014. Tres días más tarde, el Sr. Zeng Feiyang fue atacado por desconocidos en su oficina. Se cree que el ataque está vinculado a la involucración del centro en el conflicto. Como la dirección continuó retrasando sus planes de reubicación, un grupo de unos 100 activistas se reunieron para hablar de la estrategia en abril de 2015 y eligieron a 19 representantes nuevos. La policía intentó disolver la reunión y detuvo al Sr. Meng Han, trabajador del Centro de Panyu. Al parecer, varios trabajadores fueron golpeados o detenidos brevemente por la policía. Los trabajadores fueron a la huelga de nuevo el 20 de abril de 2015. Los negociadores se reunieron con la dirección y exigieron que se resolvieran rápidamente todas las reclamaciones pendientes, como las contribuciones atrasadas de la seguridad social y el fondo de vivienda y la indemnización en concepto de reubicación basada en la duración de servicio. Funcionarios del gobierno local asistieron a la reunión y prometieron facilitar el diálogo futuro entre los trabajadores y la dirección. El 22 de abril de 2015, la dirección prometió responder a las reclamaciones de los trabajadores pero los trabajadores exigieron una declaración formal por escrito o un acuerdo firmado. Los trabajadores también ayudaron a poner en libertad al Sr. Meng, miembro del personal del Centro de Panyu, que estaba bajo arresto domiciliario. La empresa y el gobierno local emitieron una declaración conjunta en la que prometían tratar todas las reclamaciones de los trabajadores. El 25 de abril de 2015, los trabajadores aceptaron poner fin a la huelga. En su comunicación de fecha 10 de octubre de 2016, la organización querellante subraya que las acciones colectivas organizadas en la fábrica fueron pacíficas, que habían tenido lugar las reuniones de negociación entre los trabajadores y la dirección, y que el gobierno local y los sindicatos oficiales desempeñaron la función de mediación, llegando a resoluciones acordadas entre la dirección y los trabajadores.

Huelga de los trabajadores de servicios de saneamiento de la
ciudad universitaria de Guangzhou (agosto-octubre de 2014)
Participantes: Zeng Feiyang, Zhu Xiaomei, Meng Han, Deng
Xiaoming, Peng Jiayong y Chen Huihai

- 210.** En agosto de 2014, más de 200 trabajadores de servicios de saneamiento en el distrito de la ciudad universitaria del sur de Guangzhou se enfrentaban a la perspectiva de ser despedidos por GrounDey Property Management o trasladarse con la empresa a otra parte de la ciudad. El contrato de limpieza de calles de la empresa iba a expirar el 1.º de septiembre de 2014 y la empresa anunció que no intentaría renovarlo. Los trabajadores estaban preocupados por dos asuntos principales: en primer lugar, recibir una indemnización justa por fin de servicio y, en segundo lugar, obtener garantías del gobierno local de que la empresa que iba a retomar

el contrato de limpieza para la ciudad universitaria contrataría a toda la plantilla existente. Los trabajadores pidieron a la empresa que entablara un diálogo para resolver sus quejas pero su solicitud no fue atendida. Como consecuencia, recurrieron al Centro de trabajadores de Panyu para pedir asistencia. El Centro de Panyu proporcionó a los trabajadores asesoramiento estratégico y les ayudó a elegir a representantes para dirigir y hacer avanzar su campaña. El 23 de agosto de 2014, los trabajadores eligieron a 18 representantes, incluidos tres tesoreros para administrar sus fondos de campaña. De nuevo, los trabajadores pidieron a la empresa que se reuniera con ellos personalmente para hablar de sus quejas. La empresa se negó y el 26 de agosto de 2014 los trabajadores fueron a la huelga, lo que atrajo una gran atención en las redes sociales. Muchos miembros del público visitaron a los huelguistas y expresaron su apoyo. Al final, los funcionarios del gobierno local salieron para reunirse con los trabajadores huelguistas y se ofrecieron para actuar como mediadores pero los trabajadores insistieron en una negociación directa cara a cara con la empresa. A continuación, el gobierno local organizó y presidió una reunión de negociación colectiva que se celebró el 2 de septiembre de 2014. A la reunión asistieron cinco representantes de los trabajadores, dos consultores del Centro de trabajadores de Panyu y unos 20 funcionarios del gobierno local de diferentes departamentos. Doscientos trabajadores se congregaron a las puertas del lugar de negociación para apoyarlos. Después de varias horas de negociación, la empresa ofreció a los trabajadores un plan de indemnización por despido de 1 000 yuanes por cada año de servicio. Tras una semana de negociaciones entre los trabajadores y el gobierno local (que representaba a la empresa), la empresa finalmente aceptó pagar a cada trabajador 3 000 yuanes por cada año de servicio, además de contribuciones atrasadas a la seguridad social y el fondo de vivienda, lo que aproximadamente equivalía en total a 3 millones de yuanes. Los trabajadores aceptaron el acuerdo pero inmediatamente encontraron problemas cuando pasaron al nuevo contratista, Suicheng Construction and Property Co. Ltd., el cual se negó a contratar a trabajadores de edad o los que no contaban con un registro del hogar local. Los trabajadores lo consideraron como un intento por parte de la empresa constructora de deshacerse de los trabajadores que consideraba problemáticos. Muchos de los representantes de los trabajadores procedían originalmente de la provincia vecina de Hunan. A pesar de vivir en Guangzhou durante muchos años, a ninguno se le había concedido un registro del hogar en Guangzhou. Al final, la empresa constructora accedió a contratar a todos los trabajadores pero llevó varias semanas a ambas partes negociar un nuevo contrato de trabajo y que todos los trabajadores lo firmaran. El último grupo de trabajadores firmó su contrato el 12 de octubre de 2014.

Fábrica de molduras Liansheng: demanda de aumento salarial
(junio-octubre de 2013)

Participantes: Chen Huihai, Zeng Feiyang y Deng Xiaoming

211. Más de 300 trabajadores de la fábrica de molduras Liansheng en Guangzhou fueron a la huelga el 28 de junio de 2013 para exigir un aumento de sueldo neto acorde con el salario mínimo local. El 3 de julio de 2013, la empresa firmó un convenio salarial colectivo que garantizaba el aumento salarial. Sin embargo, unos 100 trabajadores continuaron presionando a la empresa para que abordara problemas más generales, como la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor y la práctica discriminatoria de asignar horas extra lucrativas a los trabajadores que tenían una buena relación con la dirección. La empresa se negó a negociar con los representantes elegidos democráticamente y el gobierno local se negó a aceptar la legitimidad de estos representantes. Entonces los trabajadores fueron al vecino Centro de Panyu para hablar de sus opciones. El centro desempeñó un papel fundamental a la hora de organizar a los trabajadores para que se sumaran a una protesta pacífica dentro del recinto de la fábrica, así como enviar peticiones al gobierno y oficinas sindicales. Los trabajadores también empezaron a publicar informes en las redes sociales y a compartir información en tiempo real unos con otros en plataformas de mensajería instantánea. En octubre, gracias a la presión del gobierno local y los trabajadores, la empresa

hizo concesiones y firmó un convenio colectivo que garantizaba un plan de indemnización por despido aceptable para los trabajadores que dejaban la empresa.

Centro de servicios laborales Haige

Conflicto de la fábrica de bolsos Cuiheng (marzo-abril de 2015)

Participantes: Peng Jiayong (actualmente con la Red de solidaridad laboral de Guangzhou), Chen Huihai y Deng Xiaoming

- 212.** Unos 200 trabajadores de la fábrica japonesa de bolsos Cuiheng en Zhongshan, provincia de Guangdong fueron a la huelga a mediados de marzo para exigir un salario mejor, seguridad social, contribuciones al fondo de vivienda, primas de fin de año y otras prestaciones. Después de una semana en un piquete y sin respuesta de la dirección, los trabajadores se pusieron en contacto con el Sr. Chen Huihai para solicitar su ayuda y asesoramiento el 22 de marzo de 2015. El Sr. Chen y sus colegas ayudaron a los trabajadores a elegir a sus representantes y a presentar una demanda en materia de negociación colectiva. La dirección rechazó las negociaciones, despidió a los representantes de los trabajadores y llamó a la policía. Varios cientos de agentes antidisturbios llegaron y arrestaron a 26 trabajadores, cuatro de los cuales fueron detenidos durante más de diez días. Muchos otros trabajadores resultaron heridos. Cuando un grupo de voluntarios del Centro de servicios laborales Haige visitó a uno de los trabajadores que había sido hospitalizado, dos de ellos fueron abordados por agentes de policía vestidos de civil e interrogados. Se produjo un altercado y uno de los voluntarios, el Sr. Peng Jiayong, recibió una paliza tan grave que fue hospitalizado con una protrusión de disco lumbar. De camino a la comisaría local a la mañana siguiente para denunciar el ataque al Sr. Peng, el Sr. Chen y sus otros tres colegas fueron atacados. Cuando el Sr. Chen estaba aparcando su coche, un hombre que llevaba un casco de motocicleta lanzó dos ladrillos contra el coche. Uno casi le dio al Sr. Chen en la cabeza y el otro golpeó en el brazo a Zhu Xinhua, un representante de los trabajadores de otra fábrica. El atacante se subió a una motocicleta y escapó. Había varios agentes de policía cuando ocurrió el incidente pero no intentaron perseguir al atacante. El ataque fue denunciado a través de las redes sociales y se recaudaron espontáneamente unos 20 000 yuanes para los gastos médicos del Sr. Peng.

Huelga de trabajadores de Tongxin Jewellery

(junio-octubre de 2014)

Participantes: Chen Huihai, Deng Xiaoming y Peng Jiayong

- 213.** Una huelga de dos meses organizada por 59 trabajadores en Tongxin Jewellery en la ciudad de Foshan terminó el 27 de agosto de 2014 después de que la dirección finalmente hiciera concesiones durante las negociaciones con los representantes electos de los trabajadores. La empresa prometió pagar contribuciones a la seguridad social y el fondo de vivienda y compensar por no tomar vacaciones anuales. Ambas partes aceptaron continuar las conversaciones sobre el pago de un salario básico más elevado durante la temporada baja. El Sr. Chen y el equipo aconsejaron a los trabajadores que entablaran negociaciones colectivas para resolver el conflicto y a los representantes electos que obtuvieran el apoyo de la federación provincial de sindicatos de Guangdong y la federación municipal. Ambas federaciones participaron en la mediación para que la dirección fuera a la mesa de negociación. El 20 de octubre de 2014, la Federación de Sindicatos de Foshan reaccionó a la petición de los trabajadores de investigar y mejorar la representación sindical del sindicato de la empresa en la fábrica de Tongxin.

Centro de servicios de trabajo social Nan Fei Yan

- 214.** El Centro de servicios de trabajo social Nan Fei Yan defiende los derechos de los trabajadores migrantes y proporciona asistencia parajurídica a trabajadores lesionados y enfermos en la ciudad de Foshan. Fue registrado formalmente en la Oficina de Asuntos Civiles en 2012. El Centro organiza a los trabajadores lesionados y los que han contraído enfermedades profesionales para que creen y administren grupos de ayuda mutua para recibir formación sobre legislación laboral, organicen visitas a las víctimas en el hospital y a las familias y participen en la promoción de políticas. Nan Fei Yan proporciona asistencia parajurídica a estos trabajadores para reclamar una indemnización, proporciona un servicio de línea directa para casos de accidentes del trabajo y aboga por reformas legislativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y responsabilidad penal de los empleadores y el establecimiento de un fondo de indemnización público para los trabajadores lesionados y enfermos. Nan Fei Yan y el Sr. He Xiaobo han recibido un premio del gobierno local por los servicios laborales prestados a los trabajadores migrantes. Sin embargo, el Centro Nan Fei Yan ha sido objeto de repetidos ataques a lo largo de los años. El 14 de octubre de 2014, Nan Fei Yan convocó una rueda de prensa para publicar una investigación realizada junto con otra ONG y la Universidad de Foshan sobre la educación de los niños de trabajadores migrantes de la ciudad de Foshan. La investigación reveló una tasa de admisión de niños migrantes en las escuelas públicas muy inferior a la indicada por las estadísticas oficiales (37 por ciento según las estadísticas de los grupos civiles y 70 por ciento según los datos oficiales). El Sr. He fue citado al día siguiente por la Oficina de Asuntos Civiles, la cual le acusaba de utilizar información engañosa. El 1.º de mayo de 2015, Nan Fei Yan coorganizó una exposición de fotos de trabajadores lesionados. Fue suspendida por las autoridades. Tres oficinas de Nan Fei Yan fueron amenazadas con la interrupción de proyectos del gobierno, reubicación forzada y cierre forzado. En junio de 2015, la Oficina de Asuntos Civiles dio a Nan Fei Yan un «mero aprobado» en su auditoria anual, afirmando que la organización había realizado actividades no autorizadas. El Sr. He considera que se debió a la implicación de la organización en casos de lesiones y enfermedades profesionales. Las organizaciones registradas en la Oficina de Asuntos Civiles están sometidas a la auditoría anual de sus actividades y finanzas y corren el riesgo de perder su registro si obtienen un «mero aprobado» dos veces. En julio, los proyectos de Nan Fei Yan aprobados y financiados por la Oficina fueron suspendidos o terminados. Las autoridades, basándose en acusaciones de «operaciones ilegales», ordenaron el cierre de la biblioteca para migrantes de Nan Fei Yan situada en el distrito de Shunde. Se presionó al propietario de la biblioteca para migrantes de la calle Zu Miao para que rescindiera el contrato con Nan Fei Yan. La biblioteca era el lugar principal en el que Nan Fei Yan realizaba consultas sobre derecho del trabajo, brindaba asistencia parajurídica a los trabajadores en conflictos y recibía las visitas de trabajadores en casos de lesiones desde 2008. El 12 de agosto de 2015, la Oficina de Asuntos Civiles informó a Nan Fei Yan que se repetirían las auditorías de sus cuentas de 2012 a 2014. El 23 de agosto de 2015, el Sr. He solicitó que la Oficina de Asuntos Civiles revelara información acerca de sus motivos para realizar nuevas auditorías. El 8 de septiembre de 2015, la Oficina de Asuntos Civiles rechazó la solicitud de divulgación de información del Sr. He. El 23 de agosto de 2015, el seminario sobre derecho del trabajo y lesiones profesionales con trabajadores migrantes organizado en la biblioteca para migrantes de Shunde fue interrumpido por las autoridades. Se cortó el suministro de agua y electricidad. El 15 de septiembre de 2015, la Oficina de Gestión de Organizaciones Sociales de la ciudad de Foshan informó al Sr. He de una queja relativa a las discrepancias financieras de Nan Fei Yan de 2012 a 2014 y una nueva auditoría de las cuentas de 2012 y 2013 de la organización. El Sr. He le dijo a la prensa que estas medidas tenían por objetivo obligar a Nan Fei Yan a abandonar la defensa de los derechos laborales y de los migrantes y prepararse para la promulgación de la ley de gestión de ONG extranjeras.
- 215.** Nan Fei Yan ayudó al Sr. Yang Tong Xiao, un trabajador migrante, a ganar el primer litigio por agravio el 30 de octubre de 2015 contra su empleador, la empresa de material de

construcción FuRi en el distrito de Sanshui de la ciudad de Foshan por no proporcionar a los trabajadores seguridad social por sus lesiones profesionales. Es un precedente en China para proporcionar una indemnización superior a las víctimas y las personas a cargo.

- 216.** En 2005, los trabajadores de Foshan Hao Xin Precious Metals Jewellery Co. Ltd. empezaron a contraer silicosis. Se tardó diez años (hasta 2015) en certificar la enfermedad profesional de 176 trabajadores. Más de 250 trabajadores adicionales padecen o se sospecha que padecen la enfermedad. En 2010 la empresa aceptó pagar una indemnización a los trabajadores cuya silicosis había sido certificada y concluyó otro acuerdo con otros trabajadores enfermos para cubrir sus medicamentos durante los próximos treinta años. Los trabajadores, especialmente los que esperaban la certificación, estaban preocupados por la aplicación de los acuerdos, ya que la empresa planeaba trasladarse a otro lugar. A partir de 2010, los trabajadores enfermos se congregaron para protestar contra la empresa y presentar una petición ante el gobierno. Esto provocó enfrentamientos con la policía. En la protesta que realizaron el 29 de diciembre de 2010, 18 de ellos fueron puestos en detención administrativa de cinco a diez días por la policía por bloquear el tráfico. El último enfrentamiento tuvo lugar el 17 de enero de 2016 cuando los trabajadores enfermos se enteraron de que la empresa iba a cerrar por razones comerciales. Dieciocho trabajadores con silicosis que participaron en la protesta fueron detenidos hasta diez días. Nan Fei Yan proporcionó asistencia parajurídica a los trabajadores de Hao Xin sobre la certificación de lesiones profesionales y para garantizar la ejecución de su acuerdo de indemnización con la empresa.
- 217.** En su comunicación de fecha 10 de octubre de 2016, la CSI alega que la Sra. Zhu, el Sr. Zeng y el Sr. Tang fueron condenados por congregarse a una multitud para perturbar el orden público, en virtud del artículo 290 del Código Penal. Esta acusación se deriva del papel que desempeñaron en los paros laborales en la fábrica de zapatos Lide, entre diciembre de 2014 y abril de 2015. Según la organización querellante, el fiscal afirmó que los paros laborales fueron «ilegales», basándose en que la producción de la fábrica se había visto afectada, ocasionando «graves» pérdidas económicas (de 2,7 millones de RMB) para la empresa. El Gobierno afirmó que los tres activistas eran los «cabecillas» que condujeron a los trabajadores a bloquear la entrada y el tráfico.
- 218.** Además, según la CSI, el artículo 290 del Código Penal puede utilizarse, y se está utilizando, para imponer una prohibición de las protestas públicas y de las acciones colectivas en el lugar de trabajo, criminalizando a los organizadores y a los participantes por razones de orden público.

Artículo 290. En los casos en los que las personas se congreguen para perturbar el orden público con graves consecuencias, cuando se perturben los procesos de trabajo, producción, negocios, enseñanza e investigación científica, y cuando se ocasionen graves pérdidas, los cabecillas serán condenados a no menos de tres años, pero no más de siete años de prisión; otros participantes activos serán condenados a no más de tres años de prisión, detención penal, control o privación de los derechos políticos. Por congregarse a una multitud para atacar a los órganos estatales, interrumpiendo, así, su funcionamiento, y ocasionando graves pérdidas, los cabecillas serán condenados a no menos de cinco años, pero no más de diez años de prisión, y otros participantes activos serán condenados a no menos de cinco años de prisión, detención penal, control o privación de los derechos políticos.

En opinión de la organización querellante, la ley, en un primer análisis y en su aplicación, representa un grave riesgo para el ejercicio de la libertad sindical. La capacidad para ser procesado por participar en una acción pacífica que puede conducir a pérdidas económicas, constituye una infracción evidente del principio de libertad sindical.

- 219.** La CSI recuerda que el artículo 290 fue utilizado en abril de 2014 para condenar a 12 trabajadores de la seguridad, en el hospital médico chino de Guangzhou por el paro laboral de tres meses en 2013, en el que se vio implicado el Centro de migrantes de Panyu

(donde trabajaban el Sr. Zeng, la Sra. Zhu, el Sr. Tong y el Sr. Meng). Ese paro laboral y de otras actividades, incluidas las actividades de organización laboral y de formación, fueron utilizados como pruebas por el Fiscal en el tribunal contra los cuatro activistas. Concretamente, fueron acusados de participar en los casos y de mostrar vídeos de paros laborales en otras fábricas con los trabajadores de Lide, asistiendo a los trabajadores en la redacción de sus solicitudes de negociación con la dirección, estableciendo un fondo solidario de cara a unas contribuciones encaminadas a apoyar sus actividades, y facilitando la elección de 61 representantes de los trabajadores y de 13 representantes para la negociación con la dirección.

- 220.** Según la organización querellante, el fiscal argumentó el funcionamiento «ilegal» del Centro de migrantes de Panyu (al que se le retiró el registro en 2007) y el activismo laboral «ilegal» (wei-chuan) que promovieron el Centro de Migrantes de Panyau y su personal. Los cuatro asesores laborales fueron acusados de instigar acciones colectivas y de ignorar los procedimientos legales de resolución del conflicto y la mediación de los funcionarios gubernamentales. Bajo una cierta coacción, los tres activistas se declararon culpables y realizaron «confesiones» en el tribunal a cambio de que se suspendieran las condenas. La CSI considera que el hecho de que se encontraran en la actualidad fuera de prisión, no minimiza para nada el hecho de que hubieran sufrido, y siguieran sufriendo, una grave violación de su libertad sindical. Si bien esto no es seguro, es probable que no puedan prestar cualquier otro servicio a los trabajadores durante la tramitación de sus condenas suspendidas o que corran el riesgo de prisión.
- 221.** La CSI concluye alegando que el Gobierno violó los principios de libertad sindical cuando arrestó y detuvo a los defensores de los trabajadores e interfirió en las actividades de sus respectivas organizaciones, ya que privó a los trabajadores y sus organizaciones del derecho a organizar sus actividades, en particular a obtener asesoramiento jurídico y profesional sobre acciones colectivas eficaces. La CSI también alega que la policía no investigó ninguno de los casos de acoso que sufrieron los familiares de los acusados. Las medidas del Gobierno tuvieron un efecto paralizador, ya que ante las consecuencias sufridas por sus defensores, sería menos probable que los trabajadores ejercieran sus derechos. Asimismo, como se detalla en dos casos arriba (la fábrica de bolsos Cuiheng y Lide Shoes Co. Ltd.), el Gobierno violó los derechos de libertad sindical de los trabajadores cuando la policía intervino en conflictos laborales, lo que llevó a la agresión física y detención de los trabajadores y sus defensores. La CSI destaca que el hecho de que las personas arrestadas y detenidas por las autoridades no fueran sindicalistas en un conflicto de trabajo es irrelevante a la hora de determinar si se ha violado el derecho de libertad sindical. Señala que el Comité ha estimado anteriormente que el derecho de libertad sindical puede ser violado cuando las represalias van dirigidas a los defensores de los trabajadores y hace referencia al caso núm. 2189 (China), por las severas penas de prisión para dos activistas que actuaban en nombre de trabajadores y la detención y el maltrato de un activista sindical independiente implicado en un conflicto laboral; el caso núm. 2528 (Filipinas), relativo a la violencia infligida a dirigentes, afiliados, organizadores, simpatizantes sindicales/defensores de los trabajadores de sindicatos y organizaciones de trabajadores informales; y el caso núm. 2566 (República Islámica del Irán), relativo a la intimidación y el acoso permanentes a los sindicalistas y activistas de los derechos humanos de la República Islámica del Irán, que demostraron su solidaridad con Farzad Kamangar. La CSI considera que el arresto de asesores y asistentes parajurídicos viola la libertad sindical de los trabajadores chinos, ya que se dificulta el ejercicio de su derecho de libertad sindical y son sometidos al efecto paralizador de ver cómo el Estado reprime a sus defensores por apoyarles en sus actividades.

B. Respuesta del Gobierno

- 222.** Por comunicación de fecha 24 de mayo de 2016, el Gobierno indica que ha realizado investigaciones exhaustivas de los alegatos formulados en este caso y proporciona la

información siguiente. El Sr. Zeng Feiyang (41 años), el Sr. Meng Han (51 años), el Sr. Tang Huanxing (45 años), la Sra. Zhu Xiaomei (36 años), el Sr. Peng Jiayong (40 años) y el Sr. Deng Xiaoming (22 años) eran miembros del Centro de servicios de procesamiento de documentos de Panyu. El registro del Centro de servicios fue revocado por la autoridad de administración comercial e industrial en 2007. Como desde entonces no se ha registrado en ningún departamento administrativo, el Centro de servicios es actualmente una organización ilegal. Durante el período de diciembre de 2014 a abril de 2015, las seis personas anteriormente mencionadas movilizaron a parte de los trabajadores de la fábrica de zapatos Lide de Panyu para que participaran en paros laborales en tres ocasiones, lo que llevó a concentraciones masivas y, al final, a la perturbación del orden público. El 20 de abril de 2015, varios cientos de trabajadores de la fábrica bloquearon la entrada, denegaron el acceso al recinto a los vehículos de transporte e impidieron que otros trabajadores fueran a trabajar de forma habitual, bloqueando las escaleras, amenazándolos y agrediendo verbalmente. Las seis personas mencionadas fueron acusadas del delito de congregar a personas para perturbar el orden público y consiguientemente fueron detenidas el 4 de diciembre de 2015 por la sección de Panyu de la Oficina de Seguridad Pública de Guangzhou, provincia de Guangdong.

- 223.** El 8 de enero de 2016, la Fiscalía Municipal de Guangzhou autorizó el arresto del Sr. Zeng, el Sr. Meng, el Sr. Tang y la Sra. Zhu por el presunto delito de congregar a personas para perturbar el orden público y permitió al Sr. Peng y el Sr. Deng a obtener un garante a la espera de juicio, con arreglo a las disposiciones del artículo 290 del Código Penal. El 20 de enero y el 1.º de febrero de 2016, la Fiscalía permitió al Sr. Tang y a la Sra. Zhu obtener un garante a la espera de juicio. El 7 de marzo de 2016, la Procuraduría Municipal de Guangzhou aprobó por primera vez que se prolongara un mes el plazo de detención a la espera de la investigación después del arresto del Sr. Zeng y el Sr. Meng, de conformidad con la legislación en vigor. El 7 de abril de 2016, con la aprobación de la Procuraduría Municipal de Guangzhou, se prolongó por segunda vez a dos meses el plazo de detención mientras se realizaba la investigación después del arresto del Sr. Zeng y el Sr. Meng, en virtud de la legislación.
- 224.** Asimismo, el Gobierno explica que el Sr. He Xiaobo (de 41 años) fue detenido el 4 de diciembre de 2015 por la sección de Foshan de la Oficina de Seguridad Pública de Guangzhou por los presuntos delitos de malversación, apropiación indebida y facturas falsificadas. El 8 de enero de 2016, en virtud de los artículos 271, 272 y 210 del Código Penal, la Fiscalía de Foshan autorizó el arresto del Sr. He. El 7 de marzo de 2016, la Procuraduría Provincial de Guangdong aprobó que el plazo de custodia preventiva durante la investigación tras el arresto del Sr. He se prolongara un mes en primera instancia. De conformidad con la legislación, se ha permitido al Sr. He obtener un garante a la espera de juicio.
- 225.** El Gobierno también explica que el Sr. Chen Huihai no está relacionado con los casos mencionados arriba y que la autoridad de seguridad pública de China no le ha impuesto ninguna medida obligatoria.
- 226.** El Gobierno señala que la autoridad de seguridad pública ha impuesto medidas obligatorias al Sr. Zeng y a otras seis personas no por haber organizado y participado en actividades de trabajadores, sino por haber congregado a personas para perturbar el orden público y haber participado en otras actividades delictivas y ser sospechosos de violar las disposiciones de los artículos 290, 271, 272 y 210 del Código del Trabajo, causando daños al orden público y los intereses de otros ciudadanos. Al tratar estos casos, la autoridad de seguridad pública ha cumplido estrictamente las leyes y las normas pertinentes y ha protegido los derechos legítimos de las personas concernidas. Los siete presuntos delincuentes tuvieron acceso a atención médica y mantuvieron un buen estado de salud durante el período de detención. Al mismo tiempo, por motivos humanitarios, la autoridad de seguridad pública ha

proporcionado la atención adecuada a los presuntos delincuentes. Como la Sra. Zhu tenía un niño pequeño al que amamantar durante el período en el que estuvo bajo custodia, aunque no se encontrara en el período de lactancia según la definición oficial, la autoridad de seguridad pública le ofreció un lugar especial para que pudiera darle el pecho a su hijo.

227. El Gobierno informa de que estos casos son tratados conforme a la legislación y hace hincapié en que, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y las leyes pertinentes, el Gobierno garantiza que los ciudadanos disfruten de la libertad sindical y protege el ejercicio de su derecho. En virtud del artículo 35 de la Constitución, los ciudadanos disfrutaban del derecho de expresión, de prensa, de publicación, de asociación, de reunión, de desfile o de manifestación. El artículo 3 de la Ley de Sindicatos y el artículo 7 de la Ley del Trabajo estipulan que los trabajadores tienen derecho a organizar y participar en sindicatos de conformidad con la ley. El capítulo VI de la Ley de Sindicatos especifica las responsabilidades jurídicas en caso de que se pongan impedimentos para que los trabajadores organicen o participen en sindicatos de conformidad con la ley. La libertad sindical está plenamente protegida en China y las organizaciones sindicales desempeñan un papel importante en el cumplimiento de la legislación laboral, en particular en lo que respecta a la protección de los derechos y los intereses de los trabajadores. Sin embargo, en el ejercicio de los derechos anteriormente mencionados, los trabajadores y sus organizaciones respetarán las leyes y normas pertinentes del Estado, incluidas las relativas a la gestión social, y no socavarán el orden público ni perjudicarán los intereses de otros ciudadanos o perturbarán la producción y la vida normales de otros ciudadanos.
228. En su comunicación de fecha 23 de octubre de 2016, el Gobierno informa que el 26 de septiembre de 2016, el tribunal consideró el caso que concierne al Sr. Zeng, Sr. Tang y Sra. Zhu. Según el Gobierno, después de la investigación correspondiente, el tribunal estimó que durante los paros colectivos (el 6, 15-17 de diciembre de 2014 y 20-25 de abril de 2015), el Sr. Zeng y otros, organizaron a distintas personas para que bloquearan la puerta de la empresa, no permitieran la circulación de vehículos a través de la puerta, causando perturbaciones en los talleres y oficinas, obstruyendo el trabajo de los demás y perturbando seriamente la producción normal de la empresa. El tribunal sostuvo que era evidente que los acusados habían perturbado colectivamente el orden social. Teniendo en cuenta el arrepentimiento de los acusados y las situaciones legales concretas relativas a penas leves, el Tribunal condenó al Sr. Zeng a tres años de prisión, con cuatro años de libertad condicional, y al Sr. Tang y a la Sra. Zhu a un año y medio de prisión, con dos años de libertad condicional. Los acusados se declararon culpables, aceptaron las sentencias, las cuales no apelarían. Según el Gobierno, los derechos de los acusados fueron debidamente protegidos durante el juicio.
229. En lo que respecta al Sr. Meng, implicado en el mismo caso, el Gobierno informa que después de la segunda investigación complementaria, el Fiscal presentó el caso al tribunal, y que la audiencia se llevará a cabo en un futuro próximo.

C. Conclusiones del Comité

230. *El Comité observa que la CSI, la organización querellante en este caso, alega el arresto y la detención de siete asesores y asistentes parajurídicos (el Sr. He Xiaobo, el Sr. Zeng Feiyang, el Sr. Meng Han, la Sra. Zhu Xiaomei, el Sr. Deng Xiaoming, el Sr. Peng Jiayong y el Sr. Tang Huanxing) que han proporcionado servicios de asistencia a los trabajadores y sus organizaciones en el tratamiento de conflictos individuales y/o colectivos de trabajo. La CSI también alega que el Sr. Chen Huihai, director del Centro de servicios laborales Haige, fue sometido a vigilancia policial. La organización querellante indica que, el 8 de junio de 2016, cuatro activistas: el Sr. Zeng Feiyang, la Sra. Zhu Xiaomei, el Sr. Tang Huanxing y el Sr. Meng Han fueron oficialmente acusados de congregarse a una multitud para perturbar el orden público. El Sr. Zeng fue condenado a tres años de prisión; su*

condena fue suspendida por cuatro años. El Sr. Tang y la Sra. Zhu fueron condenados a un año y seis meses de prisión cada uno; sus condenas fueron suspendidas por dos años. El Sr. Meng Han sigue en prisión. Si bien el Sr. Deng y el Sr. Peng fueron puestos en libertad bajo fianza el 1.º de febrero de 2016, siguen siendo investigados. La CSI también alega que el Gobierno interfirió en conflictos colectivos de trabajo haciendo actuar a la policía, lo que llevó a la agresión física y el arresto de trabajadores y sus defensores. El Comité toma nota de que en su comunicación de fecha 23 de octubre de 2016, el Gobierno confirma las sentencias del Sr. Zeng, Sr. Tang y la Sra. Zhu e indica que la audiencia relativa al caso del Sr. Meng va a llevarse a cabo en un futuro próximo.

- 231.** *En primer lugar, el Comité 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 y que los alegatos sobre otros asuntos se encuentran fuera de su competencia.*
- 232.** *El Comité toma nota de la descripción detallada facilitada por la organización querellante sobre la labor y las organizaciones que los ocho asesores representan, así como los casos en los que estaban implicados. Aunque, según la información proporcionada por la CSI, el Sr. Chen Huihai, el Sr. Zeng Feyiang, el Sr. Meng Han, la Sra. Zhu Xiaomei, el Sr. Deng Xiaoming, el Sr. Peng Jiayong y el Sr. Tang Huanxing parecen dedicarse a asistir a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, no parece ser el caso del Sr. He Xiaobo, director del Centro de servicios de trabajo social Nan Fei Yan, que defiende los derechos de los trabajadores migrantes y proporciona asistencia parajurídica a los trabajadores lesionados y enfermos en la ciudad de Foshan. Aunque toma nota con profunda preocupación de los alegatos relativos al Sr. He, a no ser que la organización querellante facilite información que indique la violación de derechos sindicales en su caso específico, el Comité no procederá con el examen del caso del Sr. He.*
- 233.** *Además, como antecedente de este caso, aunque toma nota de la declaración del Gobierno de que la libertad sindical está garantizada a través de las disposiciones específicas de su Constitución, la Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos, el Comité hace referencia a sus conclusiones anteriores relativas a algunos obstáculos legislativos importantes para la garantía plena de la libertad sindical en el país. En particular, en su examen del caso núm. 2031 [321.º informe, párrafo 165], el Comité había reiterado sus conclusiones en dos quejas previas presentadas contra el Gobierno de China [véase el 286.º informe (caso núm. 1652) y el 310.º informe (caso núm. 1930)], de que numerosas disposiciones de la Ley de Sindicatos eran contrarias a los principios fundamentales de la libertad sindical y había invitado al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para garantizar que se modificaran las disposiciones mencionadas. Asimismo, el Comité recuerda que anteriormente había destacado la importancia del desarrollo de organizaciones libres e independientes y la negociación con todos los implicados en el diálogo social [véase 330.º informe, párrafo 466 (caso núm. 2189)]. El Comité procede a examinar este caso en este contexto.*
- 234.** *Con respecto al alegato de arresto y detención de siete asesores de trabajadores, el Comité toma nota de que según la CSI, las medidas represivas y los cargos que se les imputan son represalias del Gobierno contra ellos por su trabajo en el campo de los derechos laborales y que la intención es intimidarlos, así como a los trabajadores y sus organizaciones a los que han apoyado. La CSI también alega que el 20 de diciembre de 2014, el Sr. Zeng fue atacado en su oficina y cree que el incidente está relacionado con la intervención del Centro de trabajadores de Panyu en el conflicto en la fábrica de zapatos Lide. La organización querellante alega que en el caso del mismo conflicto, varios trabajadores fueron golpeados y detenidos (incluido el Sr. Meng) cuando la policía intervino en la reunión de activistas sindicales en abril de 2015.*

235. El Comité observa que el Gobierno confirma el alegato de la CSI de que seis activistas, el Sr. Zeng Feyiang, el Sr. Meng Han, la Sra. Zhu Xiaomei, el Sr. Deng Xiaoming, el Sr. Peng Jiayong y el Sr. Tang Huanxing, fueron investigados por el presunto delito de congregar a personas para perturbar el orden público. El Gobierno explica que estas personas eran miembros del Centro de servicios de tramitación de documentos de trabajadores de Panyu, cuyo registro fue revocado por la autoridad de administración industrial y comercial en 2007. Al no estar registrado, el Centro constituye actualmente una organización ilegal. El Gobierno explica también que durante el período de diciembre de 2014 a abril de 2015, las seis personas anteriormente mencionadas movilizaron a parte de los trabajadores de la fábrica de zapatos Lide de Panyu para que participaran en paros laborales en tres ocasiones, lo que llevó a concentraciones masivas y, al final, a la perturbación del orden público. Según el Gobierno, el 20 de abril de 2015, varios cientos de trabajadores de la fábrica bloquearon la entrada, denegaron el acceso al recinto a los vehículos de transporte e impidieron que otros trabajadores fueran a trabajar de forma habitual, bloqueando las escaleras, amenazándolos y agrediendo verbalmente. Las seis personas mencionadas fueron acusadas del delito de congregar a personas para perturbar el orden público y consiguientemente fueron detenidas el 4 de diciembre de 2015 por la sección de Panyu de la Oficina de Seguridad Pública de Guangzhou, provincia de Guangdong. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que la investigación de los asesores de los trabajadores no está relacionada con su participación en las actividades de los trabajadores, sino más bien con su participación en la congregación de personas para perturbar el orden público y otras actividades delictivas y la violación de las secciones 290, 271, 272 y 210 del Código Penal (causar daños al orden público y los intereses de otros ciudadanos).
236. El Comité observa que los seis activistas mencionados anteriormente parecen haber sido arrestados, detenidos e imputados por participar en un conflicto laboral y considera que la detención de personas por motivos relacionados con sus actividades de defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave injerencia en las libertades civiles en general y los derechos sindicales en particular. El Comité recuerda que siempre ha reconocido el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones como un medio legítimo de defender sus intereses económicos y sociales. Asimismo, recuerda que participar en los piquetes y tratar de convencer de forma firme pero pacífica a otros trabajadores de que no acudan a su puesto de trabajo no se puede considerar ilegal. Sin embargo, es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 302 y 651]. El Comité toma nota de que el Gobierno se refiere a los daños causados por la congregación y a otras actividades delictivas. El Gobierno indica asimismo que en el caso de la Sra. Zhu, el Sr. Zeng y el Sr. Tang, el tribunal consideró que los acusados habían organizado a distintas personas para que bloquearan la puerta de la empresa, no permitieran la circulación de vehículos a través de la puerta, causaron perturbaciones en los talleres y oficinas obstruyendo el trabajo de los demás y perturbaron seriamente la producción normal de la empresa. A este respecto, el Comité toma nota de la indicación de la organización querellante, según la cual las acciones organizadas en la fábrica Lide, fueron pacíficas. El Comité expresa su preocupación por la dura condena, aunque suspendida, impuesta al Sr. Zeng Feyiang, a la Sra. Zhu Xiaomei y al Sr. Tang Huanxing, y solicita al Gobierno que transmita una copia de las sentencias judiciales. El Comité toma nota asimismo del alegato de la CSI, según el cual es probable que los asesores laborales no puedan prestar ningún servicio más a los trabajadores durante la tramitación de sus condenas suspendidas o corran el riesgo de prisión. Solicita al Gobierno que garantice que los tres activistas puedan seguir prestando servicios de asesoramiento a los trabajadores, sin obstáculos.
237. Tomando nota de la indicación del Gobierno de que después de la segunda investigación complementaria en relación al Sr. Meng, involucrado en el mismo caso, el Fiscal presentó

el caso al tribunal y que la audiencia se llevará a cabo en un futuro próximo, el Comité pide al Gobierno que transmita una copia de la sentencia en cuanto se haya dictado.

238. El Comité espera que las investigaciones pendientes concluyan sin más demora; que en las mismas se tomen en consideración los principios que preceden y que permitan aclarar el presunto ataque al Sr. Zeng el 20 de diciembre de 2014, así como la paliza y detención de varios trabajadores de la empresa de zapatos Lide y del Sr. Meng en abril de 2015. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que comunique las sentencias judiciales en los casos del Sr. Meng Han, del Sr. Deng Xiaoming y del Sr. Peng Jiayong, en cuanto se hayan dictado.
239. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el Sr. Chen no está implicado en los casos mencionados por la organización querellante y que no se le han impuesto medidas obligatorias. Aunque entiende que el Sr. Chen no está detenido, no le queda claro al Comité si el Sr. Chen ha sido acusado, como los otros asesores laborales, de «congregar a una multitud para perturbar el orden social», como afirma la organización querellante. El Comité pide al Gobierno que indique si el Sr. Chen ha sido acusado de «congregar a una multitud para perturbar el orden social» y de ser el caso proporcione información detallada sobre su caso.
240. Asimismo, el Comité toma nota del alegato de la CSI de la intervención de la policía en un conflicto laboral que tuvo lugar en la fábrica de bolsos Cuiheng en marzo-abril de 2015 a raíz del cual cuatro trabajadores fueron detenidos durante más de diez días y muchos resultaron heridos. Asimismo, según la organización querellante, cuando varios voluntarios del Centro de servicios laborales Haige visitaron a uno de los trabajadores que había sido hospitalizado, dos de ellos fueron abordados por la policía e interrogados. La organización querellante alega que después se produjo un altercado y uno de los voluntarios, el Sr. Peng Jiayong, fue duramente golpeado y hospitalizado por una protrusión del disco lumbar. De camino a la comisaría de policía local a la mañana siguiente para denunciar el ataque al Sr. Peng, el Sr. Chen y sus tres otros compañeros fueron atacados. Cuando el Sr. Chen estaba aparcando su coche, un hombre que llevaba un casco de moto lanzó dos ladrillos al coche. Uno casi le dio al Sr. Chen en la cabeza y el otro le dio en el brazo a Zhu Xinhua, un representante de los trabajadores de otra empresa. Según la CSI, el agresor se escapó mientras que varios agentes de policía que presenciaron la escena no intentaron perseguirle. El Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado información sobre estos presuntos incidentes. El Comité espera que el Gobierno realice una investigación independiente sobre estos alegatos graves y le pide que facilite información detallada sobre sus resultados.
241. El Comité toma nota de los alegatos relativos a las presiones sufridas por los familiares del Sr. Zeng y del Sr. Meng y pide al Gobierno que comunique sus observaciones al respecto.
242. En conclusión, el Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado información detallada sobre los conflictos descritos en la queja y en respuesta a la información detallada proporcionada por la organización querellante sobre el papel y las actividades de los seis activistas a la hora de ayudar a los trabajadores a que se satisfagan sus reivindicaciones. Sin embargo, el Comité se ve alentado por la información proporcionada por la CSI sobre el papel de las autoridades locales en la facilitación del diálogo entre los trabajadores y la dirección de algunas empresas, lo que llevó, en algunos casos, a la resolución del conflicto. El Comité considera que la única solución durable de conflictos laborales como los que se describen en la queja es el pleno respeto del derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a un sindicato de su elección, la promoción de la negociación colectiva y la creación de mecanismos apropiados en los que los conflictos laborales puedan ser resueltos a través del diálogo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 26].

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité solicita al Gobierno que transmita las sentencias judiciales en los casos del Sr. Zeng Feyiang, de la Sra. Zhu Xiaomei y del Sr. Tang Huanxing y que garantice que los tres activistas puedan seguir prestando servicios de asesoramiento a los trabajadores, sin obstáculos;*
- b) *el Comité espera que se concluya sin más demora la investigación pendiente del Sr. Deng Xiaoming y del Sr. Peng Jiayong, y que se aclare el presunto ataque al Sr. Zeng el 20 de diciembre de 2014 y la paliza y la detención de varios trabajadores de la fábrica de zapatos Lide y del Sr. Meng en abril de 2015. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que comunique las sentencias judiciales que se dicten en los casos del Sr. Meng Han, del Sr. Deng Xiaoming y del Sr. Peng Jiayong;*
- c) *el Comité pide al Gobierno que indique si el Sr. Chen ha sido acusado, como otros asesores laborales, de «congregar a una multitud para perturbar el orden social», como afirma la organización querellante, y, de ser el caso, proporcione información detallada sobre su caso;*
- d) *el Comité espera que el Gobierno lleve a cabo una investigación independiente sobre el alegato de la intervención de la policía en el conflicto laboral de la fábrica de bolsos Cuiheng en marzo-abril de 2015, lo que llevó a la detención de cuatro trabajadores de la fábrica y a que muchos trabajadores resultaran heridos, incluidos el Sr. Peng Jiayong, voluntario del Centro de servicios laborales Haige, el Sr. Chen y Zhu Xinhua, un representante de los trabajadores de otra fábrica. Solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre el resultado de dicha investigación, y*
- e) *el Comité solicita al Gobierno que comunique sus observaciones sobre los alegatos relativos a las presiones sufridas por los familiares del Sr. Zeng y del Sr. Meng.*

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

- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**
- **la Federación Sindical Mundial (FSM)**
- **la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)**
- **el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (SINALTRAINAL)**
- **el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia (SINTRAELECOL) y**
- **el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan actos de violencia (homicidios, tentativas de homicidios y amenazas de muerte) contra dirigentes y afiliados sindicales

- 244.** El Comité ha examinado el caso núm. 2761 en cuanto al fondo en dos ocasiones [véanse 363.^{er} y 367.^o informes], la última de las cuales en su reunión de marzo de 2013, y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 367.^o informe, párrafos 420 a 453, aprobado por el Consejo de Administración en su 317.^a reunión].
- 245.** Por medio de una comunicación de fecha 4 de marzo de 2014, el Sindicato de Trabajadores de la Energía Eléctrica de Colombia (SINTRAELECOL) y presentó, en el marco del caso núm. 3063 relativo al derecho de negociación colectiva, alegatos denunciando actos de violencia. Por medio de una comunicación de 30 de mayo de 2014, el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI) presentó una queja por actos de violencia que dio lugar a la apertura del caso núm. 3074 ante el Comité de Libertad Sindical. En la medida en que el caso núm. 2761 abarca todos los alegatos de violencia antisindical producidos en Colombia desde el año 2010, los alegatos del caso núm. 3063 relativos a actos de violencia así como la totalidad de los alegatos del caso núm. 3074 serán examinados en el marco del caso núm. 2761, tal como solicitado por el Gobierno de Colombia por medio de comunicaciones de 8 de julio y 28 de octubre de 2014.
- 246.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 30 de septiembre de 2013, 28 de octubre de 2014, y 13 de abril y 7 de septiembre de 2016.
- 247.** 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. Examen anterior del caso

- 248.** En su reunión de marzo de 2013, el Comité formuló las siguientes recomendaciones provisionales relativas a los alegatos presentados por las organizaciones querellantes [véase 367.^o informe, párrafo 453]:

- a) lamentando profundamente los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas denunciados en este caso, el Comité espera firmemente que la nueva política en materia de investigaciones que adoptó la Fiscalía General de la Nación — en el marco de la cual se decidió priorizar todos los casos de homicidio de sindicalistas mencionados en este caso y se creó un mecanismo de trabajo tripartito a través de reuniones mensuales con las que se atenderán las inquietudes y comentarios sobre las investigaciones — permita la pronta resolución de los casos denunciados, incluyendo los nuevos alegatos presentados por la FSM y la CUT, de manera que se pueda identificar, procesar y condenar a los culpables de todos los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas. El Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de las investigaciones de los actos de violencia alegados en este caso y en particular sobre el funcionamiento del mecanismo tripartito establecido para colaborar con las investigaciones de los actos de violencia contra sindicalistas. Asimismo, en lo que respecta a la recomendación c) del anterior examen del caso, el Comité pide a las organizaciones querellantes que comuniquen a la Fiscalía General todas las informaciones necesarias para que puedan llevarse a cabo las investigaciones correspondientes, y
- b) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del presente caso.

B. Nuevos alegatos

- 249.** Por comunicación de fecha 4 de marzo de 2014, SINTRAELECOL denuncia en primer lugar la brutal agresión de la cual habría sido víctima, el 10 de enero de 2014, el presidente de la seccional Caldas de SINTRAELECOL y presidente de la CUT – Caldas, Sr. Oscar Arturo Orozco, a manos de un escuadrón móvil antidisturbios (ESMAD). La organización querellante manifiesta que: i) los hechos se produjeron durante una manifestación pública de protesta contra la reestructuración de la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. ESP (CHEC); ii) los manifestantes, incluyendo las esposas e hijos de los trabajadores fueron atropellados por unos 50 policías del ESMAD; iii) para proteger a los miembros de su familia y su propia integridad, los manifestantes intentaron frenar con sus manos la brutal arremetida de la policía; iv) fueron entonces golpeados de manera muy violenta con bastones, varios de ellos cayendo al suelo; v) después de lograr incorporarse, el presidente, Oscar Arturo Orozco, solicitó con su megáfono que se detuviera el ataque policial; v) en ese momento, un miembro del ESMAD disparó con un artefacto al suelo, y vi) las esquirlas del artefacto alcanzaron al Sr. Oscar Arturo Orozco, quien sufrió pérdida del ojo izquierdo y destrucción del piso orbital.
- 250.** La organización querellante alega en segundo lugar que el Sr. Oscar Lema, presidente de la subdirectiva Magdalena de SINTRAELECOL, ha sido objeto de amenazas de muerte sin que haya recibido de parte de las autoridades públicas la protección solicitada. A este respecto, la organización querellante manifiesta que: i) ante nuevas amenazas recibidas el 13 de enero de 2014, se solicitó a los órganos competentes una evaluación de riesgos así como la implantación de diferentes medidas de seguridad; ii) si bien se recibió una respuesta indicando que se había solicitado la implementación de revistas preventivas en las instalaciones de la sede sindical, el esquema de protección solicitado no se ha materializado; iii) para su seguridad, el Sr. Lema ha tenido que cambiar de domicilio sin que cesen sin embargo las amenazas contra su vida, y iv) años atrás, el Sr. Lema ya había sido objeto de amenazas de muerte junto con el Sr. Eduardo Vásquez, tesorero del sindicato, quien había sido finalmente asesinado por un movimiento paramilitar.
- 251.** Por comunicación de 30 de mayo de 2014, el SINTRAEMCALI denuncia la comisión de hechos violentos en contra de la sede de la organización y del vehículo de uno de sus dirigentes. A este respecto, la organización querellante manifiesta específicamente que: i) en la madrugada del 16 de abril de 2014, cuatro individuos rociaron con gasolina la puerta de la sede del sindicato y lanzaron bombas incendiarias contra la misma, causando importantes daños al edificio; ii) el 20 de mayo de 2014, varios individuos incendiaron el automóvil del

Sr. José Ernesto Reyes, vicepresidente del SINTRAEMCALI, que sufrió quemaduras en las piernas al intentar apagar el fuego; iii) dichos episodios ocurrieron después de que el SINTRAEMCALI hubiera solicitado a la Unidad Nacional de Protección medidas de protección urgente para todos los integrantes de la junta directiva.

252. La organización querellante añade que los mencionados hechos de violencia se produjeron: i) cuatro días después de que la Juez Municipal 29 Penal con Función de Conocimiento de Bogotá ordenara que el ex Presidente de la República, Sr. Álvaro Uribe Vélez y el ex Vicepresidente de la República, Sr. Francisco Santos Calderón, realizaran actos simbólicos de perdón en relación con declaraciones estigmatizantes proferidas en 2007 por los mismos en contra de SINTRAEMCALI, SINTRAUNICOL y SINTRATELEFONOS, y ii) tres días antes de iniciarse el juicio por el caso de la operación dragón, nombre dado a un plan de persecución y exterminio de organizaciones sindicales, de defensa de derechos humanos y de oposición política.

C. Respuesta del Gobierno

Política de investigación de los actos de violencia antisindical

253. Al tiempo que reconoce la brecha que existe en materia de impunidad y recordando la independencia de las distintas ramas del Estado, el Gobierno manifiesta que ha colaborado con la Fiscalía General de la Nación (FGN) mediante la asignación de recursos para garantizar que cuente con las herramientas necesarias para avanzar en las investigaciones. Por comunicaciones de fechas 30 de septiembre de 2013 y 28 de octubre de 2014, el Gobierno indica que la Subunidad de fiscales que conoce con exclusividad la temática de violencia antisindical, creada en la Unidad Nacional de Derechos Humanos de la Fiscalía, cuenta con 25 fiscales especializados con implantación en varias ciudades del país. Se cuenta también con un grupo especial de más de 100 investigadores judiciales conformados por el Cuerpo Técnico de Investigadores (CTI) e investigadores de la Policía nacional. Existen también tres juzgados especializados con dedicación exclusiva a la temática.

254. En dichas comunicaciones, el Gobierno vuelve a recordar que la Fiscalía había encontrado que los hechos de violencia cometida contra trabajadores y sindicalistas se investigaban de manera aislada. A partir de este análisis, la Fiscalía General de la Nación adoptó la directiva núm. 001 de 4 de octubre de 2012, «por medio de la cual se adoptan unos criterios de priorización de situaciones y casos, y se crea un nuevo sistema de investigación penal y de gestión de aquéllos en la Fiscalía General de la Nación», con la finalidad de combatir de forma más eficiente el crimen organizado y determinar si existieron o aún existen políticas y planes criminales encaminados a cercenar el derecho de asociación de los trabajadores. El Gobierno manifiesta que dentro de la implementación de esta política, se creó la Unidad de Análisis y Contextos (UNAC) con el objetivo de articular la información aislada que actualmente se encuentra en las diversas unidades de la FGN. La UNAC tiene priorizada la problemática de la violencia cometida contra sindicalistas y ya cuenta con un equipo de cinco fiscales, seis analistas y cuatro investigadores. En este contexto, la UNAC acordó priorizar cuatro situaciones clave correspondiendo con las violaciones más graves al derecho de asociación en Colombia desde los años noventa hasta la fecha. Dichas situaciones, que dieron lugar a la reasignación de 44 investigaciones a la UNAC, tienen que ver con: i) varios sindicatos del Valle del Cauca, entre los cuales se encuentra el SINTRAEMCALI, el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle (SUTEV) y los sindicatos de corteros de caña; ii) los sindicatos de universidades en la Región Caribe; iii) los sindicatos de trabajadores del sector minero energético, y iv) los sindicatos de la industria bananera de la década de los años noventa. El Gobierno añade por otra parte que la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos viene analizando tripartitamente los avances en materia de lucha contra la impunidad y violencia contra las organizaciones sindicales.

255. Por medio de una comunicación de 13 de abril de 2016, el Gobierno indica que se modernizó y reformó la estructura interna de la FGN. En este contexto, los temas de violencia contra las organizaciones sindicales se vienen trabajando principalmente desde las siguientes cuatro direcciones de la FGN: i) la Dirección Nacional de Análisis y Contexto; ii) la Dirección Nacional de Articulación de Fiscalías; iii) la Dirección de Derechos Humanos, y iv) la Dirección Nacional de Seccionales y Seguridad Ciudadana. Adicionalmente, la FGN ha desarrollado estrategias de priorización y depuración de casos. En este marco, la Unidad Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Fiscalía creó un grupo de seguimiento de las investigaciones en cada temática a nivel nacional, lo cual ha permitido identificar investigaciones que presentaban poco avance investigativo, con el fin de que los despachos realizaran los impulsos procesales necesarios. Se realiza un control y seguimiento de las investigaciones donde son víctimas sindicalistas, y se adelantan comités técnicos jurídicos mensuales y mesas de trabajo con el propósito de revisar, controlar y evaluar el desarrollo efectivo y eficiente de la función investigativa. El Gobierno manifiesta que este tipo de actividades permiten grandes avances, como determinar la veracidad y asidero de la hipótesis principal tenida dentro de un proceso y poder determinarse el nexo de causalidad como presupuesto de responsabilidad penal.
256. El Gobierno se refiere a continuación a las investigaciones relativas a amenazas contra miembros del movimiento sindical, respecto de las cuales se cuenta tan sólo con dos sentencias condenatorias. Desde la creación de la subunidad de fiscales, se está diseñando una estrategia conjunta para el análisis de la información contenida, tanto a nivel nacional como local, sobre las amenazas de muerte que ocurrieron a partir de 2005 hasta la fecha y cuyas investigaciones se encuentran activas. Estas amenazas, en total, suman 192 casos en indagación, más dos procesos que se encuentran en juicio con dos imputados.
257. El Gobierno indica adicionalmente que la OIT ha sido actor fundamental en la cooperación dada para la capacitación de jueces y fiscales a través del proyecto «Promoción del cumplimiento de normas internacionales del trabajo», destacándose, entre varias iniciativas, la realización del diplomado especializado en investigación y judicialización de delitos en contra de sindicalistas.

Avances en las investigaciones

258. El Gobierno indica que se han realizado avances significativos en las investigaciones de los homicidios y otros actos de violencia examinados en el marco del presente caso, destacándose los resultados siguientes:
- La policía nacional en el año 2014 ayudó al esclarecimiento de 54 casos, capturó a 66 personas y permitió la vinculación de 61 presuntos responsables. En el año 2015, realizó cinco capturas en relación con homicidios de 2015, 48 capturas por casos de homicidios de otros años, y 73 vinculaciones para judicializar.
 - La Fiscalía General de la Nación en el año 2014 expidió 63 órdenes de captura, presentó 25 escritos de acusación, 14 casos en juicio; en el año 2015, se vincularon 62 personas con imputación de cargos, se presentaron tres escritos de acusación, se capturaron 19 personas, de las cuales 15, actualmente, se encuentran privadas de la libertad, y se solicitaron 20 medidas de aseguramiento.
 - Las anteriores actuaciones de policía y Fiscalía han permitido que en el año 2015 los jueces hayan proferido 22 sentencias condenatorias, lo cual permite evidenciar que, a la fecha, se han proferido 700 sentencias condenatorias por delitos cometidos contra sindicalistas, con 569 personas condenadas.

259. En sus comunicaciones de abril y septiembre de 2016, el Gobierno informa sobre los avances específicos relacionados con el caso núm. 2761 en los siguientes términos: i) 78 casos se encuentran activos; ii) de estos 78 casos activos, 51 se encuentran en fase de indagación; iii) dos casos han dado a lugar a condena mientras que algunos de sus aspectos siguen en fase de indagación; iv) un caso se encuentra en investigación; v) siete casos se encuentran en etapa preliminar; vi) un caso se encuentra en la etapa de orden de captura; vii) un caso se encuentra en fase previa; viii) 13 casos se encuentran en juicio; ix) dos casos se han concluido con sentencias condenatorias definitivas, y x) en total ya se han dictado 12 sentencias condenatorias — definitivas o no — respecto de los mencionados casos, y 21 personas se encuentran vinculadas con los mismos.

Informaciones sobre medidas de protección

260. En su comunicación de 13 de abril de 2016, el Gobierno manifiesta que sigue plenamente comprometido con la protección de líderes y activistas sindicales, motivo por el cual continuará sus esfuerzos con el fin de asegurar recursos para el programa de protección (Unidad Nacional de Protección (UNP)). El presupuesto de la UNP asignado para la protección de líderes sindicales fue de 18,5 millones de dólares de los Estados Unidos en 2015. El Gobierno indica adicionalmente que: i) de 2012 hasta la fecha, la UNP ha realizado 2 782 estudios de evaluación de riesgo para líderes o activistas sindicales; ii) todos los requerimientos de medidas de protección para miembros de sindicatos contemplan una evaluación de riesgo; iii) actualmente hay 589 sindicalistas bajo protección, que cuentan con diferentes medidas, tales como medios de comunicación, chalecos antibalas, apoyo de transporte, apoyo a la reubicación, vehículos blindados, vehículos convencionales, y funcionarios para la protección; iv) más de 400 sindicalistas son beneficiarios de los planes de protección con medidas que incluyen vehículos blindados, vehículos convencionales y escoltas; v) no ha habido casos de homicidio de sindicalistas cubiertos por el programa, así como tampoco de aquellos cuya protección fue removida tras actualizar la evaluación de riesgo; vi) en el año 2014 fueron remitidas a trámite de emergencia 11 solicitudes de sindicalistas, de las cuales ocho correspondían a dirigentes sindicales y tres a activistas sindicales y de éstas, en seis casos fueron beneficiarias de trámites de emergencia; vii) en el año 2015 fueron remitidas a trámite de emergencia 28 solicitudes de sindicalistas, de las cuales 25 correspondían a casos de dirigentes sindicales y tres a activistas sindicales y de éstas, en 24 casos fueron beneficiarias de trámites de emergencia, y viii) en atención a la inminencia de estos casos, éstos fueron tratados de manera prioritaria con la implementación de medidas urgentes.
261. El Gobierno añade que la UNP viene implementando esquemas de protección colectivos a favor de los sindicalistas. Estos esquemas se asignan por el Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM) en el que participan las centrales obreras. Estos esquemas son presentados al CERREM luego de una realización de evaluación de riesgo de cada uno de los integrantes de las juntas directivas de orden nacional y subdirectivas regionales y locales, en las cuales los sindicalistas tienen la oportunidad de manifestar sus apreciaciones, no solamente sobre sus amenazas, riesgos y vulnerabilidades, sino también sobre las medidas de protección que consideran se deberían implementar. Estas observaciones son ponderadas con los resultados técnicos de las evaluaciones de riesgo. Las conclusiones de dichas ponderaciones son las que se presentan al CERREM.
262. En su comunicación de 7 de septiembre de 2016, el Gobierno manifiesta que el proceso de paz que se está desarrollando actualmente establece unos acuerdos sobre garantías de seguridad y lucha contra organizaciones criminales. El acuerdo prevé varias iniciativas que incluyen, entre otros elementos: i) la creación de una unidad especial de investigación para el desmantelamiento de las organizaciones criminales que atentan contra defensores de derechos humanos, movimientos sociales o movimientos políticos, y ii) la creación de un programa integral de seguridad y protección para las comunidades y organizaciones en los

territorios. El programa contará con la participación de las organizaciones sociales y las comunidades y con un protocolo especial de protección para los grupos afectados por el conflicto.

Reparación colectiva del movimiento sindical

263. El Gobierno manifiesta que ha reconocido al movimiento sindical como víctima de actos de violencia y que tiene el deber de reparar al sindicalismo desde una perspectiva colectiva, lo cual constituye no sólo un deber legal establecido por la ley núm. 1448 de 2011 sino también un deber político y ético. El Gobierno añade que: i) el 10 de julio de 2012 se dio la primera reunión de acercamiento con las centrales CTC, CUT, CGT y la FECODE, quienes atendieron el llamado del Estado; ii) desde entonces se han realizado varias reuniones con los delegados del movimiento sindical, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas del conflicto armado y el Ministerio del Trabajo, para definir el rumbo del proceso, y especialmente escuchar al movimiento sindical, que desde el principio ha mostrado prevención al proceso; iii) en el marco del programa de reparación colectiva al movimiento sindical, en los meses de abril de 2014 y 2015 se llevaron a cabo reuniones con el Presidente de la República, quien ratificó el compromiso del Estado en el proceso de reparación colectiva al movimiento sindical, y iv) en este mismo espacio se estableció la creación de una mesa de alto nivel, para la discusión de las medidas de reparación colectiva que se van a implementar.

Nuevos alegatos de violencia

264. Por comunicación de 28 de octubre de 2014, el Gobierno comunica sus observaciones en relación con los alegatos de actos violentos dirigidos contra la sede y el vehículo de un dirigente de SINTRAEMCALI. El Gobierno remite primero las observaciones de la empresa EMCALI, que manifiesta que: i) desconoce los autores materiales e intelectuales de los hechos así como las causas que los motivaron; ii) está siempre atenta a los requerimientos de las autoridades públicas relativos a la seguridad de los directivos de SINTRAEMCALI y de los directivos de las demás organizaciones existentes en la empresa, y iii) desarrolla una política plenamente respetuosa de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. El Gobierno remite a continuación las respuestas de la FGN y de la UNP, así como sus propias observaciones, indicando que: i) la unidad delegada ante los jueces penales de circuito especializados de la FGN adelanta indagación penal por el delito de terrorismo por los hechos sucedidos en abril de 2014; ii) el 12 de junio de 2014, se desplazó una investigadora judicial a la empresa, reuniéndose con el Sr. Jorge Iván Vélez Calvo, presidente de SINTRAEMCALI; iii) se encuentran en conocimiento de lo actuado la Procuraduría Provincial de Cali, la dirección del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario; la asesoría de la Vicepresidencia de la Nación y la Procuraduría Regional del Valle; iv) el Sr. José Ernesto Reyes Mosquera se beneficia de las medidas de protección brindadas por la Unidad, al igual que los demás integrantes de la junta directiva de SINTRAEMCALI; v) la llamada operación dragón se refiere a hechos ocurridos en 2004 que fueron investigados tanto por la Procuraduría General de la Nación como por la FGN, comunicándose los resultados de las investigaciones al Comité de Libertad Sindical, y vi) serán las autoridades judiciales las que tendrán que determinar si los hechos ocurridos en abril de 2014 están relacionados con los hechos de 2004.

D. Conclusiones del Comité

265. *El Comité recuerda que estos casos se refiere a alegatos de numerosos homicidios de dirigentes y miembros del movimiento sindical así como de otros actos de violencia antisindical. En su examen anterior del caso núm. 2761, el Comité había tomado nota de*

que todos los casos denunciados en el marco de la presente queja eran objeto de investigación, que la Fiscalía estaba lanzando una nueva política de investigación y que se dedicaban importantes recursos tanto para luchar contra la impunidad como para garantizar la protección de los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo. El Comité había pedido especialmente al Gobierno que le informara sobre el resultado de las investigaciones de los actos de violencia alegados en este caso y sobre el funcionamiento del mecanismo tripartito establecido para colaborar con las investigaciones de los actos de violencia contra sindicalistas.

Iniciativas tomadas en materia de investigaciones y resultados de las mismas

- 266.** El Comité toma nota en primer lugar de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre los esfuerzos tanto cuantitativos como cualitativos de las autoridades públicas para esclarecer los actos de violencia antisindical y sancionar a los culpables. A este respecto, el Comité toma especialmente nota de que: i) la policía nacional, la Fiscalía General de la Nación (FGN) y el Poder Judicial disponen de unidades y personal específico que se dedican exclusivamente a los actos de violencia antisindical; ii) en el marco de la nueva política de investigación lanzada en 2012 por la FGN, la Unidad de Análisis y Contextos (UNAC) priorizó cuatro situaciones clave correspondiendo con las violaciones más graves al derecho de asociación en Colombia desde los años 90 hasta la fecha; iii) la Dirección de Fiscalía Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario creó un grupo de seguimiento a las investigaciones en cada temática a nivel nacional para identificar investigaciones que presentaban poco avance investigativo, con el fin de que los despachos realizaran los impulsos procesales necesarios. Esta metodología se aplica a los casos donde las víctimas son sindicalistas; iv) se está diseñando una estrategia conjunta para el análisis de la información contenida tanto a nivel nacional como local sobre las amenazas de muerte contra sindicalistas que ocurrieron a partir de 2005 hasta la fecha y que se encuentran activas, y v) la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos viene analizando tripartitamente los avances en materia de lucha contra la impunidad y violencia contra las organizaciones sindicales.
- 267.** El Comité toma también nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno acerca de los avances conseguidos en el esclarecimiento y sanción de la totalidad de actos de violencia antisindical cometidos en el país, señalando a este respecto que: i) gracias a las actuaciones de la policía y de la FGN, los tribunales profirieron 22 sentencias condenatorias en 2015; ii) son en total 700 las sentencias condenatorias dictadas por delitos cometidos contra miembros del movimiento sindical, y iii) la investigación de un alto número de denuncias de amenazas de muerte ha dado lugar a tan sólo dos sentencias condenatorias por este delito. El Comité toma también nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno acerca de la investigación de los actos de violencia denunciados en el marco del presente caso, respecto de las cuales se indica que: i) de los 83 casos de homicidio asignados a la FGN que abarcan a 105 víctimas, 78 casos se encuentran activos; ii) de estos 78 casos activos, 51 se encuentran en fase de indagación; iii) dos casos han dado lugar a condena mientras que algunos de sus aspectos siguen en fase de indagación; iv) un caso se encuentra en investigación; v) siete casos se encuentran en etapa preliminar; vi) un caso se encuentra en la etapa de orden de captura; vii) un caso se encuentra en fase previa; viii) 13 casos se encuentran en juicio; ix) dos casos se han concluido con sentencias condenatorias definitivas, y x) en total ya se han dictado 12 sentencias condenatorias — definitivas o no — respecto de los mencionados casos, y 21 personas se encuentran vinculadas con los mismos.
- 268.** Al tiempo que toma debida nota de los esfuerzos significativos y de las varias iniciativas llevadas a cabo por las autoridades públicas para lograr una mayor eficacia en la investigación de los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, el Comité

constata con preocupación que, por lo menos respecto de los actos denunciados en el marco de este caso, los avances en las investigaciones han sido limitados. El Comité observa en particular que, desde el último examen de este caso en marzo de 2013, el número de sentencias condenatorias pronunciadas ha pasado de 11 a 12 y que, varios años después de la comisión de los hechos, la gran mayoría de los casos de homicidios y otros actos de violencia denunciados en el marco del presente caso siguen impunes. A este respecto, el Comité recuerda que la ausencia de fallos contra los culpables comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales y subraya la necesidad de que en los casos en que las investigaciones judiciales relacionadas con la muerte de sindicalistas parecen prolongarse excesivamente, los procesos se resuelvan con rapidez [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 52 y 53].

269. En estas condiciones, teniendo presentes las iniciativas sustanciales ya adoptadas al respecto por las autoridades públicas, el Comité insta al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias para que todos los actos de violencia antisindical denunciados en el marco del presente caso sean sometidos a la justicia. En este sentido, el Comité pide al Gobierno que facilite una evaluación interinstitucional de las estrategias de investigación utilizadas por las autoridades públicas en los casos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas y que le mantenga informado de sus resultados. Constatando que dispone de pocos elementos sobre el funcionamiento concreto del mecanismo tripartito establecido en 2012 para colaborar con las investigaciones de los actos de violencia contra sindicalistas, el Comité pide al Gobierno que le envíe informaciones al respecto. De igual manera, el Comité pide al Gobierno que proporcione mayores elementos sobre el tipo de delitos antisindicales, al parecer no denunciados en el marco del presente caso, que dieron lugar a sentencias condenatorias recientes.

Nuevos alegatos de violencia

270. El Comité toma nota de las alegaciones de SINTRAEECOL, según las cuales: i) el dirigente sindical, Oscar Arturo Orozco, sufrió en enero de 2014 la pérdida de un ojo a consecuencia de la represión violenta de una manifestación por parte de una escuadra de la policía antimotines, y ii) el dirigente sindical, Oscar Lema, es víctima de amenazas de muerte que le han obligado a cambiar su domicilio sin que se le hubiera brindado la protección solicitada.
271. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado sus observaciones respecto de dichos alegatos y pide que lo haga a la brevedad. Respecto del primer hecho denunciado por SINTRAEECOL, el Comité recuerda el principio según el cual las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar debida proporción con la amenaza del orden público que se trata de controlar y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que implica los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración del orden público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 140]. Respecto del segundo hecho denunciado por SINTRAEECOL, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que la situación del Sr. Oscar Lema haya sido debidamente evaluada de manera a poder brindarle las medidas de protección que podría requerir.
272. El Comité toma también nota de las alegaciones de SINTRAEMCALI, según las cuales la sede de la organización y el vehículo de uno de sus dirigentes fueron incendiados en abril y mayo de 2014, pocos días después de que una juez penal ordenara que se presentaran excusas públicas a dicha organización por declaraciones estigmatizantes y pocos días antes

de que se abriera un juicio por un supuesto plan de persecución y exterminación de organizaciones sindicales remontando al año 2004. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la FGN está llevando a cabo una indagación penal por el delito de terrorismo por el incendio de la sede de la organización sucedido en abril de 2014 y que el Sr. José Ernesto Reyes, propietario del vehículo incendiado en mayo de 2014 así como todos los directivos de SINTRAEMCALI reciben medidas de protección. El Comité observa sin embargo que no ha recibido informaciones del Gobierno en relación con las investigaciones relativas al incendio del vehículo del Sr José Ernesto Reyes ocurrido en mayo de 2014. El Comité pide por lo tanto al Gobierno que se asegure de que el incendio del vehículo del Sr. José Ernesto Reyes dé lugar a investigaciones de parte de las autoridades competentes y que le mantenga informado de los resultados de las mismas así como de las investigaciones llevadas a cabo por la FGN con respecto del incendio de la sede de SINTRAEMCALI.

Medidas de protección

273. El Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que el fuerte compromiso de las autoridades públicas para con la seguridad de los miembros del movimiento sindical queda demostrado por: i) la asignación en 2015 de un presupuesto de 18,5 millones de dólares de los Estados Unidos para la protección de líderes sindicales; ii) la realización, de 2012 a la fecha, de 2 782 estudios de evaluación de riesgo para líderes o activistas sindicales; iii) la protección brindada actualmente, con diferentes medidas, a 589 sindicalista, y iv) la aplicación a más de 400 sindicalistas de planes de protección de medidas que incluyen vehículos blindados, vehículos convencionales y escoltas. El Comité toma nota adicionalmente de la afirmación del Gobierno según la cual no ha habido casos de homicidio de sindicalistas cubiertos por el programa de protección, así como tampoco de aquellos cuya protección fue removida tras actualizar la evaluación de riesgo. El Comité invita al Gobierno a que mantenga los esfuerzos descritos y que le siga informando a este respecto.

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité insta al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias para que todos los actos de violencia antisindical denunciados en el marco del presente caso sean esclarecidos y que los autores materiales e intelectuales de los mismos sean sometidos a la justicia;**
- b) el Comité pide al Gobierno que facilite una evaluación interinstitucional de las estrategias de investigación utilizadas por las autoridades públicas en los casos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados obtenidos;**
- c) el Comité pide al Gobierno que le envíe informaciones sobre el funcionamiento concreto del mecanismo tripartito establecido en 2012 para colaborar con las investigaciones de los actos de violencia contra sindicalistas;**
- d) el Comité pide al Gobierno que proporcione mayores elementos sobre el tipo de delitos antisindicales, al parecer no denunciados en el marco del presente caso, que dieron lugar a sentencias condenatorias recientes;**

- e) *el Comité pide al Gobierno que comunique a la brevedad sus observaciones en relación con los hechos denunciados por SINTRAELECOL y que se asegure de que la situación del Sr. Oscar Lema haya sido debidamente evaluada de manera a poder brindarle las medidas de protección que pudiera requerir;*
- f) *el Comité pide al Gobierno que se asegure de que el incendio del vehículo del Sr. José Ernesto Reyes dé lugar a investigaciones de parte de las autoridades competentes y que le mantenga informado de los resultados de las mismas así como de las investigaciones llevadas a cabo por la FGN con respecto del incendio de la sede de SINTRAEMCALI;*
- g) *el Comité invita al Gobierno a que mantenga sus esfuerzos por garantizar la seguridad de los dirigentes sindicales y sindicalistas del país y que le siga informando a este respecto, y*
- h) *el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del presente caso.*

CASO NÚM. 2958

INFORME DEFINITIVO

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por

- **la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**
- **la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) y**
- **la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones Afines (ATELCA)**

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian, por una parte, el incumplimiento, a partir del 31 de julio de 2010, de las cláusulas pensionales de una convención colectiva de empresa del sector petrolífero y, por otra parte, el cambio unilateral del régimen pensional de los ex trabajadores de una empresa del sector de telecomunicaciones, violándose de esta manera la convención colectiva de empresa

275. La queja figura en una comunicación de 25 de mayo de 2012 presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), en comunicaciones de 1.º de octubre de 2013, 26 de febrero y 2 de mayo de 2016 de la USO así como en una comunicación de la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones Afines (ATELCA) de fecha 4 de febrero de 2014.
276. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 23 de agosto de 2013, 3 de marzo, 28 de abril y 22 de octubre de 2014.

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

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

Falta de reconocimiento de nuevas pensiones convencionales de jubilación en una empresa del sector petrolífero a partir del 31 de julio de 2010

278. Por medio de una comunicación de 25 de mayo de 2012, la CUT y la USO denuncian la violación por parte de la empresa Ecopetrol S.A. (en adelante la empresa petrolífera) y del Estado colombiano de las disposiciones de la convención colectiva firmada en 2009 por la USO y la empresa que reconocen una pensión convencional de vejez a los trabajadores de la misma. Las organizaciones querellantes afirman que la alegada violación de la convención es contraria al artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT. A este respecto, las organizaciones querellantes manifiestan que: i) desde 1970, las convenciones colectivas firmadas por la empresa y la USO contienen sistemáticamente cláusulas sobre jubilación que reconocen a los trabajadores de la empresa una pensión de vejez empresarial; ii) la convención colectiva firmada en 2009 y vigente hasta junio de 2014 contiene, al igual que las anteriores, disposiciones — especialmente su artículo 109 —, que fijan las modalidades de la pensión convencional a la cual tienen derecho los trabajadores de la empresa; iii) a pesar de la vigencia de dicha cláusula convencional, la empresa se niega desde el 31 de julio de 2010, a reconocer nuevas pensiones convencionales, basándose en el acto legislativo núm. 01 de 2005 que modificó, por medio de una reforma constitucional, el sistema nacional de pensiones, excluyendo las pensiones de vejez del ámbito de la negociación colectiva; iv) las reclamaciones escritas presentadas a los Ministerios de Trabajo y Hacienda no han producido ningún efecto, y v) si bien algunos jueces de primera instancia han acogido las acciones de tutela presentadas por los trabajadores, la Corte Constitucional ha declarado improcedentes dichas acciones, al considerar que la controversia compete al juez ordinario laboral y no al juez constitucional.
279. Las organizaciones querellantes manifiestan adicionalmente que: i) en virtud de los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Colombia, no se puede excluir el tema pensional del ámbito de la negociación colectiva; ii) el derecho a la pensión convencional constituye para los trabajadores de la empresa un derecho adquirido, protegido tanto por la Constitución del país como por el Convenio núm. 98 de la OIT; iii) la cláusula convencional núm. 109 estaba vigente antes del 31 de julio de 2010 y está vigente en la actualidad, por lo cual se le debe dar cumplimiento; iv) si bien el acto legislativo 01 que modificó el artículo 48 de la Constitución Política, indica que se respetarán los derechos adquiridos con arreglo a la ley, su contenido viola de manera flagrantemente contradictoria dicho principio al prescribir que, a partir del 31 de julio de 2010, quedarán sin efecto las cláusulas convencionales sobre pensiones, y v) las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical respecto del caso núm. 2434 son plenamente aplicables al presente caso, deben ser respetadas por las autoridades colombianas, lo cual supone el pago de la pensión convencional de la empresa.
280. Las organizaciones querellantes añaden que la empresa dispone de un fondo especial para pagar las pensiones convencionales, actualmente dotado con 13 billones de pesos colombianos (o sea 13 millones de millones de pesos colombianos), lo cual asegura la sostenibilidad financiera del sistema de pensión convencional. Indican que, de acuerdo con el derecho colombiano, el dinero depositado en este fondo es una contribución parafiscal que no pertenece ni al empleador ni al Estado ni al trabajador en la medida en que tiene una

destinación específica, la de pagar las pensiones convencionales. Con base en el Convenio núm. 98, y tal como solicitado por el Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 2434, el deber del Estado es fomentar una solución consensuada/concertada.

281. Por medio de una comunicación de 1.º de octubre de 2013, la USO manifiesta que el incumplimiento de las cláusulas convencionales en materia de pensiones se da en un contexto muy hostil a los derechos de los pensionistas, tal como lo demostraría: i) la circular núm. 4 de 2013 de Colpensiones (el principal organismo gestor de la seguridad social en pensiones, según la organización querellante) que extendería de manera abusiva a todas las pensiones los efectos de una sentencia de la Corte Constitucional (sentencia núm. C-258 de 2013) relativa a las pensiones de los parlamentarios, dejando sin efecto las normas favorables de los regímenes especiales y de transición, y ii) la conmutación de las pensiones de 4 000 trabajadores de la empresa de telecomunicaciones de Bogotá del sistema público al sistema privado, llevada a cabo de manera unilateral por el ente gestor de las pensiones a nivel nacional, sin autorización de los afectados, precedente que podría afectar en el futuro a los pensionistas de la empresa petrolífera.
282. Por medio de una comunicación de febrero de 2016, la USO manifiesta que sus alegatos y peticiones de 2012 son más vigentes y urgentes que nunca por el deterioro de los derechos de los pensionistas en Colombia, motivo por el cual solicita la designación de una misión de contactos preliminares en el marco del examen del presente caso. Adicionalmente, la organización querellante afirma que: i) la Ley núm. 100 de 1993 sobre Seguridad Social excluyó tres colectivos de su ámbito de aplicación (fuerzas militares, maestros y trabajadores de la empresa petrolífera); ii) si bien el Estado protegió de los efectos del acto legislativo núm. 01 los derechos pensionales de las dos primeras categorías, inclusive con la suscripción de un acuerdo entre el sindicato de maestros y las autoridades, queda sin resolverse la situación de los trabajadores de la empresa petrolífera, y iii) la sentencia núm. SU 555 de 2014 de la Corte Constitucional relativa a los efectos del acto legislativo núm. 01 de 2005, si bien se refiere a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 2434, deja sin efecto concreto las mismas, negando la consolidación de cualquier derecho a una pensión convencional después del 31 de julio de 2010.
283. En la misma comunicación, la organización querellante se refiere al concepto de la Procuraduría General de la Nación DTSS 001716 de febrero de 2016 relativo a los derechos pensionales de los trabajadores del Instituto del Seguro Social. La organización querellante manifiesta que, la Procuraduría General de la Nación, basándose en la mencionada sentencia núm. SU 555 de 2014, afirmó que las cláusulas convencionales sobre pensiones pueden continuar vigentes más allá del 31 de julio de 2010 si existe una expresa voluntad de las partes de que las mencionadas cláusulas se apliquen más allá de dicha fecha. La organización querellante considera que el artículo 109 de la convención colectiva de la empresa cumple con dicho requisito ya que estipula que «la empresa continuará reconociendo la pensión legal vitalicia de jubilación o de vejez», lo cual constituye un mandato hacia el futuro.

Conmutación pensional llevada a cabo por una empresa del sector de las telecomunicaciones

284. Por medio de una comunicación de 4 de febrero de 2014, la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones Afines (ATELCA) alega que la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá (ETB) (en adelante la empresa de telecomunicaciones) y el Ministerio de Trabajo incumplen las cláusulas pensionales de la convención colectiva de empresa no sólo porque, al igual que en el primer alegato del presente caso, no se conceden nuevas pensiones convencionales desde el 31 de agosto de 2010 sino porque, adicionalmente, la empresa de telecomunicaciones y el Ministerio traspasaron de manera unilateral, sin autorización de los afectados, las pensiones de los ex trabajadores de la empresa del sistema público al sistema privado de pensiones por medio del mecanismo de

«conmutación pensional». A este respecto, la organización querellante manifiesta que: i) las convenciones colectivas de la empresa de telecomunicaciones prevén desde 1972 una pensión convencional con dos principales modalidades de acceso (sin consideraciones de edad para quien haya trabajado veinticinco años y veinte años de trabajo para quien haya cumplido 50 años de edad); ii) en la última convención firmada en 2013, no se denunciaron las cláusulas pensionales, las cuales, en virtud del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo siguen plenamente vigentes; iii) en 2003, se creó en el seno de la empresa un fondo de recursos para el pago de su pasivo pensional; iv) dicho fondo está actualmente dotado de un billón trescientos setenta y cinco mil millones de pesos (1 375 000 000 000 pesos) que asegura la sostenibilidad del sistema de pensiones convencional y permite el pago directo de las pensiones por parte de la empresa; v) a solicitud de la empresa, el Ministerio de Trabajo autorizó en 2012 una conmutación pensional para que el Instituto de Seguros Sociales asumiera la obligación prestacional en lugar de la empresa; vi) sin embargo, la junta directiva de la empresa indicó el 7 de diciembre de 2012 y el 28 de mayo de 2013 que la conmutación pensional se haría a favor no del Instituto de Seguros Sociales sino de una compañía privada de seguros, llamada Positiva Compañía de Seguros S.A, que administra el régimen privado de pensiones (en Colombia existen dos regímenes paralelos de pensiones, el régimen de prima media con prestación definida — sistema público — y el régimen de ahorro individual — sistema privado); vii) a pesar de que la empresa no se encuentre en situación de liquidación o de reestructuración, no se solicitó el consentimiento expreso de los acreedores de las obligaciones pensionales con respecto del mencionado traspaso, violándose de esta manera la normativa interna en materia de conmutación pensional; viii) la empresa indica en su página web que ha decidido conmutar su pasivo pensional y que las pensiones se ejecutaran, a partir del 6 de septiembre de 2013, «en la modalidad de renta vitalicia con Positiva Compañía de Seguros S.A. (en adelante la compañía de seguros) o en la modalidad del retiro programado», siendo ambas, en Colombia, modalidades del régimen de ahorro individual; ix) la compañía de seguros, aunque de carácter estatal, no maneja el régimen de prima media con prestación definida basada en el salario sino el de ahorro individual; x) en una carta con fecha 28 de agosto de 2013, 971 pensionados de la empresa manifiestan que no han autorizado ni la conmutación ni el cambio de régimen pensional, y xi) la empresa ha hecho caso omiso de este rechazo con el apoyo del Gobierno colombiano.

- 285.** Con base en los elementos anteriormente expuestos, la organización querellante manifiesta que, además del incumplimiento de las cláusulas convencionales en materia de pensiones consecutivas a la entrada en vigor del acto legislativo núm. 01 de 2005 y que dieron lugar al caso núm. 2434 ante el Comité, existe el temor de que la conmutación pensional antes descrita constituya un paso previo al desconocimiento de la obligación de pagar las pensiones ya consolidadas en los términos pactados en la convención colectiva. Con base en los Convenios núms. 87, 98 y 154 de la OIT, se deben proteger los derechos convencionales adquiridos de los trabajadores que han consolidado su derecho a la pensión convencional, impidiéndose que pasen a un régimen de ahorro individual no autorizado. La organización querellante añade que cualquier tema en materia pensional debe ser concertado con los representantes de los pensionados, los cuales en el caso de las pensiones convencionales son los sindicatos firmantes de la convención, quedando claro que cualquier modificación en materia de pensiones convencionales no puede ser unilateral sino concertada entre los firmantes de la convención.

B. Respuesta del Gobierno

Falta de reconocimiento de nuevas pensiones convencionales de jubilación en una empresa del sector petrolífero a partir del 31 de julio de 2010

286. En relación con el primer aspecto del caso, relativo al incumplimiento, a partir del 31 de agosto de 2010, de las cláusulas pensionales contenidas en la convención colectiva de la empresa Ecopetrol S.A., lo cual violaría el Convenio núm. 98 de la OIT, el Gobierno, por medio de una comunicación de 23 de agosto de 2013, manifiesta que el no otorgamiento de nuevas pensiones convencionales a partir del 31 de agosto de 2010 cumple con los parágrafos 2 y transitorio 3 del acto legislativo núm. 01 de 2005 que establecen: parágrafo 2: «A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones»; parágrafo transitorio 3: «Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso, perderán vigencia el 31 de julio de 2010».
287. El Gobierno manifiesta que, según lo anterior: i) los beneficios establecidos en materia pensional en convenciones colectivas tuvieron vigencia hasta el vencimiento del término inicialmente estipulado o hasta su prórroga en virtud de lo dispuesto en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo pero no más allá del 31 de julio de 2010, fecha en la cual, por disposición constitucional, perdieron vigencia; ii) los mencionados parágrafos del acto legislativo no afectaron de manera alguna ni los derechos adquiridos de los pensionados ni las expectativas legítimas de las personas que se encontraban cerca de cumplir con las condiciones de jubilación convencionales ya que las mismas dispusieron de cinco años después de la entrada en vigor del acto legislativo para poder cumplir con las mismas y beneficiarse del régimen pensional convencional; iii) tal posición ha sido confirmada tanto por la Corte Suprema como por la Corte Constitucional, y iv) a la luz de lo anterior, es lógico que la empresa no haya otorgado nuevas pensiones convencionales después del 31 de agosto de 2010.
288. Por medio de una comunicación de 28 de abril de 2014, el Gobierno remite las observaciones de la empresa, la cual manifiesta que: i) la circular núm. 4 de 2013 de Colpensiones criticada por las organizaciones querellantes, establece los criterios jurídicos básicos de reconocimiento pensional, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional; ii) en cuanto a las reglas de carácter pensional contenidas en la convención colectiva de la empresa, mantuvieron vigencia hasta el 31 de julio de 2010, tal como establecido por el acto legislativo núm. 01 de 2005, y iii) los trabajadores de la empresa que no tenían, el 31 de julio de 2010, un derecho pensional, pasaron a ser afiliados obligatorios al Sistema General de Pensiones, de conformidad con las disposiciones legales.
289. De manera más amplia, el Gobierno manifiesta que las restricciones a la negociación colectiva contenidas en el acto legislativo núm. 01 de 2005, ya examinadas por el Comité en el marco del caso núm. 2434, no desconocen los convenios de la OIT ratificados por Colombia en materia de libertad sindical y negociación colectiva en la medida en que el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores y de sus organizaciones por dichos convenios no impide que se ajuste el derecho interno con el fin de garantizar la viabilidad financiera y la equidad del sistema pensional.

Conmutación pensional llevada a cabo por una empresa del sector de las telecomunicaciones

- 290.** Respecto del segundo aspecto de la presente queja, relativo a la conmutación pensional operada por la empresa de telecomunicaciones y por medio de la cual la responsabilidad del pago de las pensiones convencionales fue traspasado de la empresa de telecomunicaciones a una compañía de seguros, el Gobierno remite primero, en una comunicación de 22 de octubre de 2014, la respuesta de la empresa de telecomunicaciones. La empresa se refiere primero al proceso de decisión previo a la conmutación pensional: i) a partir del decreto núm. 1260 de 2000, la conmutación pensional no se limita a ser un mecanismo de garantía de pago futuro de las obligaciones pensionales a cargo de empresas privadas que estuvieran en procesos de insolvencia o de reestructuración sino que pasa a ser una herramienta a disposición de todas las empresas para prever el pago de las obligaciones pensionales que les incumben; ii) la conmutación del pasivo pensional de la empresa de telecomunicaciones fue decidida por la asamblea de accionistas el 20 de noviembre de 2012; iii) el 7 de diciembre de 2012, la junta directiva aprobó la conmutación total del pasivo pensional de la empresa de telecomunicaciones con Positiva Compañía de Seguros S.A.; iv) dichas decisiones internas habían sido precedidas por la obtención de las autorizaciones externas necesarias de parte del Ministerio de Trabajo (el 3 de mayo de 2012) y de la Superintendencia de Sociedades (el 12 de mayo de 2012); v) dicho procedimiento cumplió plenamente con la legislación en vigor que prevé que el empleador pueda escoger directamente entre la conmutación pensional a través de una compañía de seguros o Colpensiones y que contempla la conmutación pensional voluntaria como un acto unilateral y derivado de la voluntad exclusiva de la empresa, y vi) no obstante lo anterior, la empresa de telecomunicaciones llevó a cabo, previo a la materialización de la conmutación, un proceso de difusión, divulgación y concertación de la conmutación pensional que incluyó dos reuniones, el 13 y el 28 de noviembre de 2012, con las dos organizaciones sindicales implantadas en la empresa — ALTELCA y SINTRATELEFONOS — así como con la asociación de pensionados APETB.
- 291.** La empresa se refiere en segundo lugar a los efectos de la conmutación sobre los derechos pensionales de sus ex trabajadores, afirmando que: i) la conmutación del pasivo pensional de una empresa no altera ni la naturaleza ni las condiciones propias del derecho a pensión de los ex trabajadores de la misma; ii) la conmutación sólo conlleva para los pensionistas un cambio en quien paga los beneficios; iii) en el caso de la empresa de telecomunicaciones, el régimen de prima media (régimen de pensiones público basado en el monto de los salarios del ex trabajador) al que pertenezcan los pensionados no se ha modificado y sigue a cargo del Sistema General de Pensiones, bajo la administración de Colpensiones; iv) al mismo tiempo, la conmutación pensional llevada a cabo por la empresa de telecomunicaciones supone la constitución de una renta vitalicia con una compañía de seguros con el fin de garantizar la misma permanencia vitalicia que caracteriza los derechos pensionales reconocidos a los ex trabajadores de la empresa; v) por medio de la conmutación, la compañía de seguros asumirá el pago de las pensiones en las mismas condiciones que lo venía haciendo la empresa de telecomunicaciones a través de una renta vitalicia que mantiene los derechos y el nivel de servicio actual a los pensionados, y vi) de conformidad con lo anterior, la empresa de telecomunicaciones no ha degradado los derechos pensionales ni tampoco ha realizado ninguna selección unilateral de régimen pensional, en la medida en que la conmutación pensional no afecta el acceso de los ex trabajadores a la pensión de prima media a cargo del Sistema General de Pensiones, la cual sigue siendo compatible con la pensión convencional conmutada.
- 292.** El Gobierno presenta a continuación sus propias observaciones acerca de la conmutación pensional operada por la empresa de telecomunicaciones, manifestando que: i) la ley permite a todas las empresas con pasivos pensionales a su cargo acogerse voluntariamente a mecanismos legales para normalizar sus pasivos pensionales sin que sea requisito forzoso

contar con el consentimiento de los pensionados o ex trabajadores para elegir la compañía con la que conmutará su pasivo pensional; ii) corresponde al empleador elegir la entidad con quien se llevará a cabo la conmutación, la cual podrá ser o el Instituto de Seguros Sociales (hoy Colpensiones) o una compañía de seguros a través de una renta vitalicia, o una administradora de fondos de pensiones a través de un retiro programado; iii) la conmutación pensional no modifica ni la naturaleza ni las condiciones de las pensiones otorgadas, cambia únicamente quien efectúa el pago; iv) la empresa de telecomunicaciones respetó plenamente la legalidad al elegir la modalidad de renta vitalicia por medio de una compañía de seguros, y v) la compañía de seguros concederá el pago mensual de una suma fija por vida a los pensionistas, manteniendo las condiciones originales con las cuales la empresa de telecomunicaciones concedió la pensión de jubilación

C. Conclusiones del Comité

293. *El Comité observa que el presente caso se refiere, por una parte, a una denuncia de incumplimiento, a partir del 31 de julio de 2010, de las cláusulas relativas a pensión de vejez de una convención colectiva de una empresa del sector petrolífero y, por otra parte, a la denuncia del cambio unilateral del régimen de pensiones de los ex trabajadores de una empresa del sector de telecomunicaciones, violándose de esta manera la convención colectiva de empresa.*

Falta de reconocimiento de nuevas pensiones convencionales de jubilación en una empresa del sector petrolífero a partir del 31 de julio de 2010

294. *Con respecto del primer aspecto de este caso, el Comité toma primero nota de que las organizaciones querellantes manifiestan que: i) desde el 31 de agosto de 2010, la empresa Ecopetrol S.A. (en adelante la empresa petrolífera) y las autoridades públicas se niegan a reconocer la pensión convencional a los trabajadores que acaban de cumplir con los requisitos fijados por la convención colectiva de empresa para poder acceder a la mencionada pensión; ii) la empresa cuenta sin embargo con fondos sustanciales que aseguran la sostenibilidad de la pensión convencional, el dinero depositado en dicho fondo constituyendo una contribución parafiscal de destinación específica que no pertenece ni al empleador, ni al trabajador ni al Estado; iii) la ausencia de reconocimiento de la pensión convencional se basa en el acto legislativo núm. 01 de 2005 que excluye las pensiones de vejez del ámbito de la negociación colectiva y prescribe que, a partir del 31 de julio de 2010, quedarán sin efectos las cláusulas convencionales sobre pensiones de vejez; iv) la aplicación del acto legislativo viola directamente las disposiciones de la convención colectiva de la empresa, firmada en 2009 y vigente hasta 2014, cuyo artículo 109 estipula que la empresa continuará reconociendo la pensión legal vitalicia de jubilación o de vejez, equivalente al 75 por ciento del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio, a los trabajadores que cumplan con los criterios fijados en dicho artículo; v) la violación de la cláusula convencional vigente en materia de pensiones es directamente contraria al Convenio núm. 98 de la OIT y a las recomendaciones dictadas por el Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 2434 relativo al acto legislativo núm. 01 y quebranta los derechos adquiridos por los trabajadores por medio de la negociación colectiva, y vi) en virtud del Convenio núm. 98 y tal como solicitado por el Comité de Libertad Sindical, el Estado tiene el deber de fomentar una solución concertada al presente conflicto.*
295. *El Comité toma también nota de que el Gobierno afirma que: i) el no otorgamiento por parte de la empresa petrolífera de nuevas pensiones convencionales después del 31 de julio de 2010 cumple plenamente con lo dispuesto por el acto legislativo núm. 01 de 2005 que reformó el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia y con la jurisprudencia*

correspondiente de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional; ii) en virtud del mencionado acto legislativo, los beneficios establecidos en materia pensional en convenciones colectivas firmadas antes de la entrada en vigor de la reforma constitucional tuvieron vigencia hasta el vencimiento del término inicialmente estipulado o hasta su prórroga en virtud de lo dispuesto en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo pero no más allá del 31 de julio de 2010, fecha en la cual, perdieron vigencia; iii) los pactos, convenciones o laudos suscritos a partir de la vigencia del acto legislativo, no pueden estipular condiciones pensionales más favorables que las fijadas por la legislación; iv) lo anterior no afecta de manera alguna ni a los derechos adquiridos de los pensionados ni a las expectativas legítimas de las personas que se encontraban cerca de cumplir con las condiciones de jubilación convencionales ya que las mismas dispusieron de cinco años después de la entrada en vigor del acto legislativo para poder cumplir con las mismas y beneficiarse del régimen pensional convencional, y v) no se desconocen los convenios de la OIT ratificados por Colombia en materia de libertad sindical y negociación colectiva en la medida en que dichos convenios no impiden que se ajuste el derecho interno con el fin de garantizar la viabilidad financiera y la equidad del sistema pensional.

296. A la luz de lo anterior, el Comité observa que la presente queja se refiere en primer lugar al no otorgamiento, a partir del 31 de agosto 2010, de nuevas pensiones convencionales por parte de una empresa, a pesar de que la convención colectiva firmada por la misma en 2009 y vigente hasta 2014 contuviera cláusulas reconociendo una pensión convencional a sus ex trabajadores. El Comité observa también que el no otorgamiento de las pensiones convencionales se basa en la aplicación del acto legislativo núm. 01 de 2005 en virtud del cual los pactos, convenciones o laudos suscritos a partir de la vigencia del acto legislativo, no pueden estipular condiciones pensionales más favorables que las fijadas por la legislación. A este respecto, el Comité recuerda que, tal como evocado por las organizaciones querellantes y el Gobierno, tuvo la oportunidad de pronunciarse, en el marco del caso núm. 2434 sobre la compatibilidad del mencionado acto legislativo con los principios de libertad sindical y negociación colectiva y que, en esta ocasión, formuló las siguientes recomendaciones: i) en cuanto a las convenciones celebradas con anterioridad a la entrada en vigor de la legislación, el Comité pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias a fin de que los convenios colectivos que contienen cláusulas sobre pensiones, cuya vigencia va más allá del 31 de julio de 2010, mantengan sus efectos hasta su vencimiento, y ii) en cuanto a los convenios celebrados después de la entrada en vigor del acto legislativo núm. 01, pidió al Gobierno que teniendo en cuenta las circunstancias particulares de este caso, y con el fin de garantizar la armonía de las relaciones laborales del país, realizara de nuevo consultas detalladas dirigidas exclusivamente a los interlocutores sociales acerca de las jubilaciones y las pensiones, a fin de encontrar una solución negociada aceptable para todas las partes interesadas y de conformidad con los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Colombia, en particular asegurando que las partes en la negociación colectiva puedan mejorar las prestaciones legales sobre pensiones y esquemas de pensiones por mutuo acuerdo [véase 349.º informe, marzo de 2008, párrafo 671].
297. Observando que el incumplimiento de la cláusula convencional sobre pensiones, pactada entre la USO y la empresa petrolífera, es la consecuencia directa de la aplicación del acto legislativo núm. 01, el Comité reafirma la plena vigencia de sus recomendaciones adoptadas en el marco del caso núm. 2434. Recordando que la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por consiguiente, la autonomía de las partes en la negociación, es un aspecto fundamental de los principios de libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 925], el Comité pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, analice las reformas necesarias para compatibilizar la existencia de un sistema general y obligatorio de pensiones y el objetivo de viabilidad financiera del mismo por una parte con el respeto del principio de negociación colectiva en materia pensional, por otra.

Conmutación pensional llevada a cabo por una empresa del sector de las telecomunicaciones

- 298.** Con respecto del segundo aspecto de este caso, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes manifiestan que: i) las convenciones colectivas de la empresa de telecomunicaciones prevén desde 1972 el otorgamiento de una pensión convencional; ii) si bien, consecutivamente a la aplicación del acto legislativo núm. 01, no se han reconocido nuevas pensiones convencionales después del 31 de julio de 2010, se siguen pagando las pensiones convencionales reconocidas anteriormente a esta fecha; iii) existe un fondo actualmente dotado de 1 375 000 000 000 pesos que asegura la sostenibilidad de la mencionada pensión convencional y permite el pago directo por parte de la empresa de las pensiones reconocidas antes del 31 de julio de 2010; iv) con la autorización del Ministerio de Trabajo pero sin el acuerdo ni de los pensionados ni de sus organizaciones representativas, la empresa llevó a cabo en noviembre de 2012 una operación de «conmutación pensional» a favor de una compañía de seguros; v) la conmutación significa que se han transferido los fondos destinados al pago de la pensión convencional a la compañía de seguros y que será ella la que se haga cargo del pago de las pensiones; vi) sin embargo, en la medida en que la compañía de seguros no maneja el régimen público de pensiones con prestación definida basada en el salario (régimen de prima media) sino las modalidades privadas de ahorro individual, la conmutación pensional supondrá el pago de una renta vitalicia a los pensionados y, por lo tanto, un cambio de régimen pensional contrario a lo acordado en la convención colectiva, y vii) la operación de conmutación pensional llevada a cabo de forma unilateral por la empresa riñe por lo tanto con la necesidad de que toda decisión en materia pensional sea concertada con los pensionados y sus organizaciones representativas y con la obligación de que cualquier modificación en materia de pensiones convencionales sea acordada entre los firmantes de la convención.
- 299.** El Comité toma también nota de las observaciones de la empresa de telecomunicaciones y del Gobierno según las cuales: i) la operación de conmutación pensional no modifica ni la naturaleza ni las condiciones de las pensiones otorgadas sino que cambia únicamente quien efectúa el pago; ii) la operación de conmutación pensional llevada a cabo por la empresa, contó con la autorización del Ministerio de Trabajo en mayo de 2012 y cumplió plenamente con la legislación vigente, la cual no exige el acuerdo de los pensionados; iii) lo anterior no impidió que la empresa llevara a cabo en noviembre de 2012 dos reuniones de divulgación, información y consulta con las organizaciones sindicales presentes en la empresa; iv) en virtud de la legislación, corresponde al empleador elegir la entidad con quien se llevará a cabo la conmutación, la cual podrá ser o el Instituto de Seguros Sociales (hoy Colpensiones) o una compañía de seguros a través de una renta vitalicia, o una administradora de fondos de pensiones a través de un retiro programado; v) la empresa de telecomunicaciones respetó plenamente la legalidad al elegir la modalidad de renta vitalicia por medio de una compañía de seguros; vi) en aplicación de la conmutación, la compañía de seguros concederá el pago mensual de una suma fija de por vida a los pensionistas, a través de una renta vitalicia que mantiene las condiciones originales con las cuales la empresa de telecomunicaciones concedió la pensión de jubilación, y vii) la conmutación pensional no afecta el acceso de los ex trabajadores a la pensión de prima media a cargo del Sistema General de Pensiones, la cual sigue siendo compatible con la pensión convencional conmutada.
- 300.** Con base en lo anterior, el Comité observa que tanto la organización querellante como el Gobierno y la empresa de telecomunicaciones coinciden en que, por medio de la figura de la conmutación pensional, la empresa transfirió los fondos que permiten financiar la pensión de vejez establecida por su convención colectiva a una compañía de seguros para que se encargue del pago de una renta vitalicia a los beneficiarios de dicha pensión. Las organizaciones querellantes alegan, por una parte, que la conmutación con una compañía de seguros que se encarga del pago de una renta vitalicia conlleva el traspaso del régimen público al régimen privado de pensiones que es contrario a lo pactado en la convención

colectiva y que, por otra parte, el proceso de decisión relativo a la conmutación pensional habría tenido que dar lugar a una concertación con los pensionistas y sus organizaciones representativas.

- 301.** *Con respecto del alegado cambio unilateral de régimen pensional en violación de la convención colectiva acarreado por la conmutación, el Comité observa que tanto la empresa como el Gobierno afirman que la conmutación pensional supone únicamente un cambio en el autor del pago de los beneficios pensionales pero, de ninguna manera, ni un cambio de régimen pensional ni una modificación de los derechos de los pensionistas que siguen inalterados. El Comité toma especial nota de que la empresa manifiesta que, aún antes de la conmutación, la pensión de vejez empresarial consistía en el pago de una renta vitalicia complementaria de la pensión legal de vejez y que la conmutación efectuada no afecta el acceso de los ex trabajadores a la pensión de prima media a cargo del Sistema General de Pensiones. A este respecto, el Comité quiere recordar que el respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 940]. En el caso concreto bajo examen, constatando la existencia de versiones contradictorias respecto de los efectos de la conmutación pensional sobre el régimen pensional aplicado a los beneficiarios de la pensión convencional, así como la ausencia de elementos específicos aportados por las organizaciones querellantes que demuestren de manera concreta el alegado cambio de régimen, el Comité no dispone de los elementos que le permitan comprobar la existencia de una violación de la convención colectiva. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*
- 302.** *Con respecto de la alegada falta de concertación de la decisión de conmutación pensional con las organizaciones representativas de los beneficiarios de la pensión convencional, que incluyen a los dos sindicatos de trabajadores presentes en la empresa, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que la legislación establece que la conmutación pensional no exige el acuerdo de los pensionados y que le corresponde al empleador elegir la entidad con quien se llevará a cabo la conmutación. El Comité toma también nota de que la empresa indica que llevó a cabo en noviembre de 2012 dos reuniones de divulgación, información y consulta con las organizaciones sindicales presentes en la empresa.*
- 303.** *El Comité recuerda que en muchas ocasiones ha subrayado la importancia de que se lleven a cabo consultas sustanciales con las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores antes de que se tomen decisiones que afecten sus intereses económicos y sociales. En este sentido, el Comité considera que la consulta de los interlocutores sociales tiene también vocación a aplicarse en caso de una decisión del empleador que afecte la gestión de las pensiones de vejez de sus trabajadores y ex trabajadores. En el caso bajo examen, el Comité observa que la empresa organizó reuniones con los sindicatos de la empresa, las cuales se dieron sin embargo después de que la decisión de conmutación pensional haya sido tomada. A la luz de lo anterior y tomando en consideración las consecuencias que podrían tener en el futuro este tipo de medidas el Comité invita al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que las decisiones, tomadas tanto a nivel estatal como empresarial que afecten la gestión de las pensiones de vejez de los trabajadores den lugar a consultas previas con los interlocutores sociales representativos.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, analice las reformas necesarias para compatibilizar la existencia de un sistema general y obligatorio de pensiones y el objetivo de viabilidad financiera del mismo por una parte con el respeto del principio de negociación colectiva en materia pensional, por otra, y*
- b) *el Comité invita al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que las decisiones, tomadas tanto a nivel estatal como empresarial que afecten la gestión de las pensiones de vejez de los trabajadores den lugar a consultas previas con los interlocutores sociales representativos.*

CASO NÚM. 3097

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

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera,
Petroquímica, Agrocombustible y Energética
(SINTRAMIENERGETICA)**

Alegatos: la organización querellante denuncia violaciones a los derechos de huelga y de negociación colectiva por parte del Ministerio de Trabajo y de los tribunales colombianos en relación con conflictos colectivos en varias empresas del sector minero

- 305. La queja figura en una comunicación de 4 de junio de 2014 presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética (SINTRAMIENERGETICA).
- 306. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de 22 de mayo de 2015.
- 307. 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) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

Primer conflicto colectivo

- 308. La organización querellante denuncia en primer lugar la violación de los derechos de huelga y de negociación colectiva en relación con un conflicto colectivo ocurrido en el seno de la empresa Drummond Ltd. A este respecto, la organización querellante manifiesta específicamente que: i) SINTRAMIENERGETICA es la organización sindical mayoritaria en el seno de la empresa por afiliar a más del 50 por ciento de los trabajadores de la empresa; ii) se han ido celebrando sucesivas convenciones colectivas de trabajo entre la empresa y el sindicato; iii) de acuerdo con la legislación en vigor, SINTRAMIENERGETICA denunció la

convención colectiva vigente y presentó un nuevo pliego de peticiones cuya negociación (etapa de arreglo directo) empezó el 28 de mayo de 2013; iv) prorrogada el 17 de junio de 2013, la etapa de arreglo directo concluyó el 7 de julio de 2013 sin que se alcance un acuerdo; v) siempre de acuerdo con la legislación vigente, SINTRAMIENERGETICA, en cuanto sindicato mayoritario, convocó la asamblea de los trabajadores sindicalizados de la empresa para decidir entre declarar la huelga o someter el conflicto a un Tribunal de Arbitramento; vi) la mayoría de los afiliados optaron por la huelga, la cual se llevó a cabo a partir del 23 de julio de 2013; vii) el 23 de agosto de 2013, un grupo de 47 trabajadores no sindicalizados informó al Ministerio de Trabajo que se llevaría a cabo, los días 29, 30 y 31 de agosto de 2013, una asamblea general de los trabajadores de la empresa para determinar si se continuaba con la huelga o si se dirimía el conflicto por medio de un Tribunal de Arbitramento; viii) a pesar de que SINTRAMIENERGETICA fuera el único titular del conflicto colectivo, y por lo tanto el único con capacidad para interrumpir la huelga, el Ministerio de Trabajo ordenó, por medio de la resolución núm. 3256 de 2013, la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio en la empresa; ix) SINTRAMIENERGETICA interpuso un recurso de reposición en contra de la decisión, recurso que fue rechazado por una nueva resolución de fecha 5 de noviembre de 2013; el 9 de diciembre de 2013, se ordenó la integración del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, quedando patente la violación de la autonomía sindical protegida por los convenios de OIT, y x) a pesar de que la huelga fuera declarada de conformidad con las disposiciones legales, el Tribunal Superior de Valledupar la declaró ilegal el 19 de febrero de 2014, sentencia que fue apelada por SINTRAMIENERGETICA.

Segundo conflicto colectivo

- 309.** La organización querellante denuncia en segundo lugar que la misma empresa está adelantando una acción judicial millonaria (6 260 219,28 dólares de los Estados Unidos) en contra de la organización sindical SINTRAIME para cobrarle los presuntos perjuicios ocasionados durante un cese de actividades llevado a cabo en marzo de 2013. La organización querellante añade que los hechos que dieron origen a la acción judicial son propios de las relaciones entre obreros y empleadores, por lo cual se trata de intimidar el ejercicio futuro de los derechos colectivos.

Tercer conflicto colectivo

- 310.** La organización querellante denuncia en tercer lugar la violación de los derechos de huelga y de negociación colectiva en relación con un conflicto colectivo ocurrido en el seno de la empresa Carbones de La Jagua S.A. A este respecto, la organización querellante manifiesta específicamente que: i) SINTRAMIENERGETICA es el sindicato mayoritario en el seno de dicha empresa que se dedica a la extracción y aglomeración de hulla; ii) la convención colectiva celebrada entre la empresa y la organización sindical, con fecha de vencimiento 30 de abril de 2012, fue denunciada por ambas partes; iii) al no haber prosperado ningún acuerdo entre las partes durante la etapa de arreglo directo, el sindicato, de conformidad con la legislación vigente, votó a favor de la declaración de huelga, la cual se llevó a cabo en julio de 2012; iv) la empresa interpuso una acción judicial alegando el carácter ilegal del cese de actividades; v) el lugar de trabajo, la mina de carbón a cielo abierto La Jagua, es explotado por tres empresas propiedad de Glencore: la mencionada empresa, adquirida en 2005; el Consorcio Minero Unido S.A., adquirida en 2006, y Carbones El Tesoro S.A., adquirida en 2007; vi) si bien, a la fecha de la interposición de la acción judicial, la empresa demandante indicó que no existía unidad de empresas entre las tres estructuras, Glencore procedió poco tiempo después a integrarlas en una sola; vii) la empresa alegó ante el tribunal que la huelga no se había desarrollado de forma pacífica por haberse interrumpido el fluido eléctrico en la empresa; por haberse bloqueado las vías de acceso a «otras empresas»; por haber tomado los trabajadores de manera violenta las instalaciones de la empresa, y por haber saqueado los lugares donde vivían los trabajadores.

311. La organización querellante manifiesta además que la empresa demandante añadió adicionalmente que el sindicato había violado los linderos físicos entre las tres empresas, entorpeciendo las operaciones de empresas ajenas al conflicto. SINTRAMIENERGETICA logró sin embargo demostrar que las tres empresas mineras realizaban sus actividades de manera integrada, sin existir claridad sobre sus límites físicos, con un mismo personal administrativo (incluyendo el mismo jefe de gestión humana) y operativo, por lo cual no se podía reclamar la independencia de las tres empresas mineras y era materialmente imposible que el cese de actividades no afectara la actividad de todas ellas, por la superposición de sus actividades. La empresa alegó también que la organización sindical se había negado a la aprobación de un plan de contingencia que permitiera el mantenimiento de las labores vitales de la empresa a pesar de que SINTRAMIENERGETICA hubiera presentado una propuesta en este sentido el 27 de julio de 2012, la cual no fue firmada por la empresa.
312. La organización querellante señala que por medio de una providencia de 27 de agosto de 2012, el Tribunal Superior de Valledupar, después de un examen detallado de todos los elementos de prueba, declaró el carácter legal de la huelga. El Tribunal señaló que si bien se había presentado alguna tensión propia de este tipo de conflictos, la huelga se había llevado a cabo de forma pacífica y que no se había presentado pruebas de los hechos alegados.
313. La organización querellante manifiesta que, sin embargo, mediante sentencia de 10 de abril de 2013, la Corte Suprema de Justicia revocó la decisión de primera instancia y declaró ilegal el cese de actividades. La organización querellante alega específicamente que la Corte no llevó a cabo un análisis jurídico de la figura de la unidad de empresa y que tomó en consideración los testimonios relativos a supuestos actos de violencia que no habían sido considerados válidos por el Tribunal Superior de Valledupar. Alega adicionalmente que la Corte Suprema llevó a cabo un análisis parcial y sesgado de los medios de prueba, en la medida en que: i) maximizó la toma en cuenta de los apartes de las declaraciones de los que se podía inferir una fuerte tensión; ii) minimizó las expresiones que indicaban que su desenvolvimiento fue pacífico, y iii) desconoció las actas elaboradas por funcionarios del Ministerio de Trabajo que sirvieron de base para la decisión de primera instancia.
314. La organización querellante concluye la exposición de sus alegatos manifestando que los ejemplos descritos son contrarios a la autonomía sindical, al derecho de huelga, y al fomento de la negociación colectiva, violándose de esta manera los Convenios núms. 87, 98 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia.

B. Respuesta del Gobierno

Primer conflicto colectivo

315. En una comunicación de 22 de mayo de 2015, el Gobierno se refiere en primer lugar al conflicto colectivo entre la organización sindical SINTRAMIENERGETICA y la empresa Drummond Ltd., comunicando primero la respuesta de la empresa. Con respecto al alegato según el cual se puso fin al movimiento de huelga entablado por SINTRAMIENERGETICA por medio de una votación convocada por un grupo de trabajadores no sindicalizados, la empresa manifiesta que: i) la decisión de poner fin al movimiento de huelga y de solicitar la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento fue tomada por la mayoría de los trabajadores de la empresa y la empresa no tuvo relación directa con dicha votación; ii) SINTRAMIENERGETICA se caracterizó por su falta de buena fe a lo largo de las negociaciones ya que rechazó repetidas ofertas de la empresa de mejorar el monto del bono por firma del acuerdo colectivo y del incremento salarial; iii) el 6 de agosto de 2013, el Viceministro de Relaciones Laborales convocó una reunión entre la empresa y los tres sindicatos involucrados en el conflicto (SINTRAMIENERGETICA, SINTRADRUMMOND y AGRETRITRENES), negándose SINTRAMIENERGETICA a asistir a la misma; iv) la

organización querellante no explica por qué la decisión mayoritaria de los trabajadores de la empresa de acudir al Tribunal de Arbitramento violaría los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, ni cuestiona el desarrollo de dicha votación. Desde una perspectiva más general, la empresa considera que la convocatoria del Tribunal de Arbitramento no era contraria a los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva en la medida en que dicha convocatoria no fue impuesta ni por las autoridades administrativas ni por el empleador sino que resultó de la decisión democrática de los trabajadores y que dicha solución no fue cuestionada sino aceptada por la empresa.

- 316.** La empresa se expresa en segundo lugar acerca de la declaratoria de ilegalidad de la huelga llevada a cabo por SINTRAMIENERGETICA del 23 de julio al 13 de septiembre de 2013. La empresa manifiesta que fue el carácter no pacífico del cese de actividades, especialmente el día en el cual los trabajadores de la empresa votaron sobre la continuación del movimiento de huelga, lo que motivó tanto las decisiones del Tribunal Superior de Valledupar como de la Corte Suprema de Justicia, las cuales se basaron, entre otros elementos, en las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.
- 317.** El Gobierno comunica a continuación sus propias observaciones acerca del conflicto entre la primera empresa y SINTRAMIENERGETICA. El Gobierno indica que, al no haberse logrado un acuerdo sobre la firma de una nueva convención colectiva, los trabajadores de la empresa optaron por acudir a la huelga. Durante el transcurso de la misma, el Ministerio de Trabajo, que había puesto a disposición sus buenos oficios para asegurar la continuación de las negociaciones, fue informado por un grupo de 47 trabajadores de que se llevaría a cabo una asamblea general de los trabajadores para determinar la continuación del movimiento de huelga o la solicitud de que se convoque un Tribunal de Arbitramento. La inspección del trabajo pudo constatar que la mayoría de los trabajadores se pronunció a favor de que se solicite la convocación de un Tribunal de Arbitramento, lo cual se dio por resolución de 13 de septiembre de 2013. El Gobierno indica adicionalmente que: i) de esta manera, se cumplió con el artículo 445.2 del Código Sustantivo del Trabajo según el cual «durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento», y ii) el recurso de tutela presentado por la organización sindical en contra de la resolución del Ministerio de Trabajo fue negado en primera y segunda instancia.

Segundo conflicto colectivo

- 318.** El Gobierno comunica la respuesta de la empresa acerca del alegato según el cual la mencionada empresa estaría adelantando una acción judicial millonaria (6 260 219,28 dólares de los Estados Unidos) en contra del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, Afines y Similares del Sector (SINTRAIME) para cobrarle los presuntos perjuicios ocasionados durante un cese de actividades. A este respecto, la empresa manifiesta que: i) entre el 14 de marzo y el 26 de marzo de 2013, SINTRAIME bloqueó las porterías de varias minas de la empresa así como las vías públicas de las localidades correspondientes; ii) dichas acciones se acompañaron de intimidaciones en contra de los empleados de la empresa y de empleados de empresas contratistas que querían ejercer su libertad de trabajo; iii) dicha violación de la libertad de trabajo fue constatada en repetidas ocasiones por la inspección del trabajo; iv) los actos ilegales de SINTRAIME causaron un importante perjuicio económico a la empresa y atentaron contra el propósito de mantener una relación de confianza entre las partes, y v) en este sentido, la acción judicial llevada a cabo por la empresa ni constituye un acto de agresión ni persigue intimidar el ejercicio de la asociación sindical.

Tercer conflicto colectivo

- 319.** Con respecto al conflicto colectivo entre la organización sindical SINTRAMIENERGETICA y la empresa Carbones de La Jagua S.A., el Gobierno comunica primero la respuesta de la empresa, la cual manifiesta que: i) la declaratoria de ilegalidad de la huelga promovida por SINTRAMIENERGETICA en julio de 2012 se basó en los actos de violencia que acompañaron el cese de actividades y en la ocupación de la empresa en contravía de lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo, impidiendo que se pusiera en funcionamiento un plan de contingencia para garantizar la seguridad de las instalaciones de la empresa; ii) la violencia ejercida por los trabajadores en huelga no sólo afectó a la empresa sino a terceros ajenos al conflicto; iii) en una acta de fecha 15 de agosto de 2012, la Inspección del Trabajo de Curumani dejó constancia del comportamiento agresivo del presidente de la seccional de SINTRAMIENERGETICA; iv) las organizaciones sindicales de Colombia reclamaron por muchos años que la declaratoria de ilegalidad de la huelga correspondiera a los tribunales de justicia, posición que supone aceptar las decisiones judiciales que no favorecen los intereses de los sindicatos, y v) la decisión de la Corte Suprema ha sido objeto de dos acciones de tutela instauradas ante la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema y el Consejo Seccional de la Judicatura.
- 320.** El Gobierno comunica, a continuación, sus propias observaciones acerca de este conflicto, indicando que la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Valledupar reconociendo la legalidad del cese de actividades llevado a cabo por SINTRAMIENERGETICA fue revocada por la Corte Suprema de Justicia por medio de una sentencia de 10 de abril de 2013, y que la decisión de la Corte se basó en la existencia de hechos violentos durante la realización de la huelga, de conformidad con los principios del Comité de Libertad Sindical.

C. Conclusiones del Comité

- 321.** *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega que el Ministerio de Trabajo y los tribunales colombianos violaron los derechos de huelga y de negociación colectiva en el marco de tres conflictos colectivos en el sector minero.*

Primer conflicto colectivo

- 322.** *El Comité toma nota de que la organización querellante se refiere en primer lugar a un conflicto colectivo entre la empresa Drummond Ltd. y SINTRAMIENERGETICA, en el cual la organización sindical, mayoritaria en la empresa, decidió, ante la falta de acuerdo sobre la renegociación de la convención colectiva de la empresa, convocar una huelga que se llevó a cabo a partir del 23 de julio de 2013. En este contexto, la organización querellante alega primero que el Ministerio de Trabajo vulneró su autonomía y su derecho de huelga al haber interrumpido la huelga y convocado un Tribunal de Arbitramento después de que 47 trabajadores no sindicalizados hubieran convocado, el 23 de agosto de 2013, una asamblea general de todos los trabajadores de la empresa, la cual votó a favor de la finalización de la huelga y del nombramiento de un Tribunal de Arbitramento. La organización querellante afirma que, en la medida en que la huelga había sido convocada por SINTRAMIENERGETICA, tan sólo SINTRAMIENERGETICA disponía de la titularidad del mencionado conflicto colectivo y de la facultad de poner fin al cese de actividades.*
- 323.** *A este respecto, el Comité toma nota de las respuestas coincidentes de la empresa y del Gobierno en las que señalan que: i) en virtud de la legislación colombiana (artículo 444.2 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)), la posibilidad de declarar la huelga corresponde tanto a las organizaciones sindicales mayoritarias (por medio de un voto de su asamblea) como a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa; ii) de igual manera, el CST (artículos 445.2 y 448) prevé que tanto la organización sindical mayoritaria como la mayoría de los trabajadores de la empresa pueden, durante el desarrollo de la huelga, poner fin a la misma*

y solicitar que se convoque un Tribunal de Arbitramento; iii) la organización querellante no ha alegado que la votación llevada a cabo por el conjunto de los trabajadores de la empresa haya dado lugar a irregularidades, y iv) el nombramiento del Tribunal de Arbitramento en este caso cumplió por lo tanto plenamente con las disposiciones legales, tal como lo demuestran las sentencias judiciales que denegaron el recurso de tutela presentado por el sindicato.

- 324.** En relación con este primer alegato, el Comité constata que la organización querellante, la empresa y el Gobierno coinciden en la sucesión de los hechos y que la regularidad del desarrollo de la votación por parte de la mayoría de los trabajadores para poner fin al movimiento de huelga no ha sido cuestionada por la organización querellante. El Comité observa por lo tanto que este primer aspecto de la queja consiste en determinar si el hecho de que un voto del conjunto de los trabajadores de la empresa haya puesto fin a una huelga convocada por SINTRAMIENERGETICA es contrario o no a los principios de libertad sindical. A este respecto, el Comité toma nota de que, en virtud de la legislación colombiana: i) tanto una organización sindical mayoritaria como la mayoría absoluta del conjunto de los trabajadores de la empresa tienen a la vez la posibilidad de declarar una huelga (artículo 444.2 del CST) y de poner fin a una huelga en curso, solicitando que se nombre un Tribunal de Arbitramento (artículos 445.2 y 448 del CST), y ii) la declaración de la huelga produce sus efectos — en especial la suspensión de los contratos de trabajo — respecto del conjunto de los trabajadores, que sean afiliados sindicales o no o que hayan votado a favor de la huelga o no (artículo 448.2 del CST). En estas circunstancias específicas el Comité considera que el voto mayoritario a favor de la finalización del movimiento de huelga y a favor del nombramiento de un Tribunal de Arbitramento no es contrario a los principios de la libertad sindical.
- 325.** En el marco del mismo conflicto colectivo, el Comité toma nota de que la organización querellante alega que los tribunales colombianos violaron el Convenio núm. 87 y los principios de la libertad sindical al declarar ilegal el movimiento de huelga iniciado por SINTRAMIENERGETICA el 23 de julio de 2013. El Comité toma nota a este respecto de que la empresa manifiesta que tanto el Tribunal Superior de Valledupar como la Corte Suprema de Justicia declararon la ilegalidad de la huelga con base en la comisión de actos violentos durante el cese de actividades. Observando que la organización querellante no indica de qué manera las mencionadas sentencias violarían los principios de la libertad sindical, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.

Segundo conflicto colectivo

- 326.** El Comité toma nota de que la organización querellante alega que la empresa Drummond Ltd. estaría adelantando una acción judicial millonaria (6 260 219,28 dólares de los Estados Unidos) en contra del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria, Metal-Mecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, Afines y Similares del Sector (SINTRAIME) para cobrarle los presuntos perjuicios ocasionados durante un cese de actividades llevado a cabo en marzo de 2013. El Comité toma también nota de que la organización querellante añade que los hechos que dieron origen a la acción judicial son propios de las relaciones entre obreros y empleadores, por lo cual la acción de la empresa tendría la finalidad de intimidar el ejercicio futuro de los derechos colectivos. El Comité toma también nota de la respuesta de la empresa, comunicada por el Gobierno, según la cual, entre el 14 y el 26 de marzo de 2013, SINTRAIME llevó a cabo un cese de actividades acompañado de intimidaciones en donde bloqueó vías de comunicación, vulnerándose de esta manera la libertad de trabajo de los empleados de la empresa y de empresas contratistas y causando un importante perjuicio económico a la empresa. Observando que el Gobierno no ha proporcionado sus observaciones acerca de este alegato y subrayando la importancia de que las sanciones impuestas en caso de huelgas abusivas no tengan el efecto de disuadir el ejercicio legítimo de los derechos sindicales, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informando de la evolución de la acción judicial entablada por la empresa en contra de SINTRAIME.

Tercer conflicto colectivo

327. El Comité toma nota de que la organización querellante se refiere por último a la declaración, por parte de la Corte Suprema de Justicia, de la ilegalidad de la huelga llevada a cabo por SINTRAMIENERGETICA en julio de 2012 en el seno de la empresa Carbones de La Jagua S.A. El Comité toma especialmente nota de que la organización querellante alega que: i) a diferencia del Tribunal Superior de Valledupar que había constatado el carácter pacífico de la huelga y declarado su legalidad, la Corte Suprema habría examinado de forma parcializada y sesgada los testimonios a disposición, de manera de poder concluir que la huelga no se había desarrollado de forma pacífica, y ii) en este sentido, la Corte Suprema no habría tomado en consideración actas de funcionarios del Ministerio de Trabajo presentes en el momento de los hechos que constataban el carácter pacífico del movimiento.
328. El Comité toma también nota de que el Gobierno y la empresa coinciden en indicar que la sentencia de la Corte Suprema de Justicia revocando la decisión proferida por el Tribunal Superior de Valledupar y declarando la ilegalidad de la huelga se basó, de conformidad con los principios del Comité de Libertad Sindical, en la existencia de algunos hechos violentos durante el arranque de la huelga y en la ocupación ilegal del lugar de trabajo a lo largo de la paralización de las actividades. El Comité toma finalmente nota de que la sentencia de la Corte Suprema de Justicia fue objeto de dos recursos de tutela ante la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema y el Consejo Seccional de la Judicatura.
329. Con base en el texto de las sentencias de primera instancia y de la Corte Suprema proporcionadas tanto por la organización querellante como por el Gobierno, el Comité constata primero que el Tribunal Superior de Valledupar concluyó, basándose principalmente en las actas de verificación de la Inspección del Trabajo, que: i) el cese de actividades se había desarrollado de forma pacífica; ii) si bien se habían presentado altercados y situaciones de tensión en la hora cero de la huelga, ello era normal por ser la huelga un instrumento de presión que podía presentar este tipo de enfrentamientos; iii) la permanencia de algunos trabajadores en las instalaciones del sitio de explotación tampoco permitía calificar de ilegal la huelga ya que no se había impedido el ingreso del personal de dirección, no se habían producido actos de agresión encausados por el sindicato y que dicha presencia, en ausencia de la concertación de un plan de contingencia, permitía salvaguardar las instalaciones de la empresa. El Comité constata por otra parte que la Corte Suprema consideró que: i) su análisis debía basarse en los artículos 446 y 450, f), del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud de los cuales la huelga debe efectuarse de forma ordenada y pacífica, siendo ilegal la suspensión colectiva del trabajo que no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; ii) a diferencia de lo considerado por el Tribunal Superior de Valledupar, debían ser tomados en consideración los testimonios de dos trabajadores de la empresa, en la medida en que no desempeñaban funciones de dirección o de confianza; iii) si bien a partir del segundo día de huelga se observó un desarrollo normal y pacífico del cese de actividades, esto no exculpa ciertos hechos de violencia ocurridos el primer día de la huelga, y iv) la toma ilegal de las instalaciones de la empresa por parte de los trabajadores sindicalizados se había extendido a lo largo de todo el cese de actividades, motivo por el cual la huelga declarada por SINTRAMIENERGETICA no se había limitado a la suspensión pacífica del trabajo y debía ser declarada ilegal.
330. El Comité observa, por una parte, que el desarrollo de la huelga en el seno de la mencionada empresa ha dado lugar a distintos matices de apreciación tanto por parte de la inspección del trabajo como de las autoridades judiciales y, por otra, que dos acciones de tutela relativas a este caso están todavía pendientes de resolución ante la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema y el Consejo Seccional de la Judicatura. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la resolución de las mencionadas acciones de tutela.

Recomendaciones del Comité

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

- a) el primer conflicto colectivo no requiere un examen más detenido;*
- b) con respecto del segundo conflicto colectivo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informando de la evolución de la acción judicial entablada por la empresa en contra de SINTRAIME, y*
- c) con respecto del tercer conflicto colectivo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las dos acciones de tutela pendientes de resolución ante la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema y el Consejo Seccional de la Judicatura en relación con la huelga llevada a cabo por SINTRAMIENERGETICA.*

CASO NÚM. 3067

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por

- **la Central Congolesa del Trabajo (CCT)**
- **el Sindicato Esperanza (ESPOIR)**
- **el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Católicas Convencionadas (SYNECAT)**
- **el Sindicato de Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE)**
- **el Sindicato Nacional para la Movilización de Agentes y Funcionarios del Estado (SYNAMAPEC)**
- **la Unión de Trabajadores – Agentes y Funcionarios del Estado (UTAFE)**
- **el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Sector Agro-Rural (SYNAFAR)**
- **el Sindicato General de las Administraciones de Finanzas del Estado, Paraestatales y Bancos (SYGEMIFIN)**
- **el Sindicato de Trabajadores del Congo (SYNTRACO)**
- **el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (SYFAP) y**
- **el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (DINAFET)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan la injerencia del Gobierno en las elecciones sindicales de la administración pública, actos de intimidación, la suspensión y el arresto de responsables sindicales por iniciativa del Ministerio de la Función Pública

332. El Comité examinó por última vez este caso, relativo a la queja presentada por 16 sindicatos de la administración pública, en su reunión de noviembre de 2015 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 376.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión (noviembre de 2015), párrafos 928 a 956].
333. El Sindicato de Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE) envió informaciones adicionales en una comunicación de 11 de agosto de 2016.
334. 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 2016 [véase 379.º informe, párrafo 9], el Comité lamentó la ausencia persistente de cooperación y dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que el Comité presentará 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. Además, una delegación gubernamental se reunió con los dos vicepresidentes del Comité y el coordinador de los miembros gubernamentales a fin de abordar la omisión del Gobierno y las vías para remediar la situación. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.
335. La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), 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

336. En su anterior examen del caso en noviembre de 2015, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 376.º informe, párrafo 956]:
- a) el Comité lamenta que 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 urge al Gobierno a que tome sin demora las disposiciones necesarias para que las órdenes cuestionadas de 2013 dictadas por el Ministerio de la Función Pública se revisen en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
 - c) en consecuencia, el Comité insta al Gobierno a que revise las órdenes de 2013 y celebre consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la INSP y los SIAP, sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores para la negociación colectiva en la administración pública. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
 - d) el Comité solicita al Gobierno que facilite el acta de constitución de la INAP y el acta de traspaso de la intersindical anterior (INSP) a la nueva intersindical que se establece, y que transmita sus observaciones al respecto;
 - e) el Comité espera que el Gobierno dé instrucciones urgentes para que los sindicalistas que ejercen sus legítimas funciones sindicales en la administración pública no puedan seguir siendo objeto de perjuicios en el empleo y para que se sancione a las personas responsables de la comisión de tales actos. Asimismo, el Comité urge al Gobierno a que inicie investigaciones sobre los citados casos en que se han aplicado medidas disciplinarias a dirigentes sindicales para determinar si dichas medidas sancionaron el legítimo ejercicio de actividades sindicales y, de ser así, que prevea el pago de una indemnización lo bastante disuasoria;
 - f) observando que el Sr. Muhimanyi y el Sr. Endole Yalele han presentado una queja ante el Tribunal de Apelación por haberse incumplido el plazo legal para clausurar un expediente

disciplinario, el Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de dichas quejas;

- g) el Comité insta al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación sobre las circunstancias del arresto y detención de los dirigentes sindicales ocurrida en julio de 2013 y noviembre de 2014 y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas;
- h) el Comité insta al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado del procedimiento relativo a la queja del Sr. Modeste Kayombo-Rashidi, ante el Tribunal de Primera Instancia de Kinshasa/Gombe contra el Sr. Constant Lueteta, secretario de la INAP, por haber proferido amenazas de muerte, e
- i) el Comité pide al Gobierno que indique el curso dado a los recursos administrativos y judiciales presentados por las organizaciones querellantes.

B. Informaciones adicionales de las organizaciones querellantes

337. En una comunicación de fecha 24 de mayo de 2016, las organizaciones querellantes agrupadas en los Sindicatos Independientes de la Administración Pública (SIAP) alegan que la situación se ha mantenido invariable desde las recomendaciones del Comité. Las organizaciones querellantes también alegan la adopción de medidas de represalia contra algunos dirigentes sindicales y sindicalistas, en particular la destitución del Sr. Nkunngi Masewu, presidente de SYAPE, y del Sr. Embusa Endole, presidente del Sindicato Esperanza, así como medidas disciplinarias contra los Sres. Gongwaka, Kaleba y Kalambay.

338. Además, recordando que las últimas elecciones impugnadas se realizaron en los servicios centrales, las organizaciones querellantes alegan que hay negociaciones en curso que la administración ha decidido mantener exclusivamente con la INAP con miras a la organización de elecciones en otras estructuras de la administración pública (educación, sanidad, servicios conexos de algunas administraciones, etc.), inclusive en las provincias.

339. En una comunicación de fecha 11 de agosto de 2016, el SYAPE denuncia las sanciones disciplinarias adoptadas contra varios dirigentes sindicales, en particular la revocación de su cargo público, en represalia por la redacción de cartas abiertas dirigidas al Gobierno. Según el SYAPE, el Ministro de la Función Pública habría encomendado al Secretario General de la Función Pública que abriera expedientes disciplinarios contra los dirigentes sindicales que habían firmado las cartas abiertas dirigidas al Primer Ministro, en enero y febrero de 2014. El SYAPE señala que su presidente, el Sr. N’Kungi Masewu, forma parte de los dirigentes sindicales que han sido señalados como responsables, y que este último fue informado de su cese mediante una orden de revocación de su puesto de funcionario al servicio de la administración de los diversos ministerios (orden núm. 16-056, de 3 de mayo de 2016), que fue objeto de deliberación en el Consejo de Ministros. El fundamento de esta revocación radicaría en haber formulado, por medio de las citadas cartas, afirmaciones difamatorias contra el Ministro de la Función Pública.

C. Conclusiones del Comité

340. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, las recomendaciones formuladas en noviembre de 2015 y una reunión con una delegación gubernamental en junio de 2016, el Gobierno todavía no haya facilitado respuesta ni observación alguna con respecto a los alegatos de las organizaciones querellantes o las recomendaciones del Comité, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente. Ante la omisión recurrente del Gobierno de responder a las quejas, el Comité invita al Gobierno, en virtud de la autoridad reconocida en el párrafo 69 de los procedimientos para el examen de quejas por violaciones de la libertad sindical, a comparecer ante el Comité en su próxima reunión en marzo de 2017, a fin de que*

pueda obtener informaciones detalladas sobre las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con los casos pendientes.

341. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un nuevo informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*

342. *El Comité recuerda una vez más al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista a un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*

343. *El Comité recuerda que el presente caso, presentado por 16 organizaciones sindicales de la administración pública, se refiere a la injerencia, con impunidad, del Gobierno en su calidad de empleador, en las actividades de las organizaciones sindicales y, en particular, a la aplicación de medidas de intimidación y de sanciones disciplinarias contra dirigentes sindicales, así como a la adopción de una reglamentación, que ha sido cuestionada, relativa a la organización de elecciones sindicales en la administración pública, con el propósito de crear una organización intersindical que sea el único interlocutor del Gobierno y esté controlada por éste.*

344. *El Comité toma nota con preocupación de que, en una comunicación de fecha 24 de mayo de 2016, las organizaciones querellantes alegan la adopción de medidas de represalia contra dirigentes sindicales y sindicalistas a raíz de las últimas recomendaciones adoptadas por el Comité en noviembre de 2015. Se refieren en particular a la destitución del Sr. Nkunngi Masewu, presidente de SYAPE, y del Sr. Embusa Endole, presidente del Sindicato Esperanza, así como a medidas disciplinarias contra los Sres. Gongwaka, Kaleba y Kalambay, todos ellos sindicalistas. El Comité recuerda con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical; en este caso concreto, por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 74]. El Comité urge al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas mencionados anteriormente, así como el estado de dichas medidas.*

345. *Tomando también nota con preocupación de los alegatos relativos a las negociaciones entabladas entre la administración y la INAP exclusivamente relativas a la celebración de futuras elecciones en las estructuras que no hayan organizado elecciones en 2013, el Comité recuerda que el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones laborales en el sector público supone el respeto de los principios de la no injerencia, el reconocimiento de las organizaciones más representativas y la autonomía de las partes en la negociación. Así pues, el Comité no puede sino expresar su preocupación por los últimos alegatos según los cuales la situación se ha mantenido invariable desde sus últimas recomendaciones. Tal situación no puede garantizar unas relaciones laborales pacíficas. Por consiguiente, el Comité no puede sino instar al Gobierno una vez más a que celebre consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la INSP y los SIAP, sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores para la negociación colectiva en la administración pública. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*

- 346.** *El Comité toma nota también con preocupación de los recientes alegatos según los cuales los dirigentes sindicales fueron objeto de ulteriores sanciones disciplinarias, en particular, la revocación de su cargo público por haber firmado cartas abiertas dirigidas al Primer Ministro, en enero y febrero de 2014. El presidente del SYAPE, el Sr. N’Kungi Masewu, fue informado de su cese mediante una orden de revocación de su puesto de agente al servicio de la administración de los diversos ministerios (orden núm. 16-056, de 3 de mayo de 2016), que había sido objeto de deliberación en el Consejo de Ministros. El fundamento de este cese radicó en haber formulado, por medio de las citadas cartas, afirmaciones difamatorias contra el Ministro de la Función Pública. El Comité urge al Gobierno a que envíe sin demora información detallada a este respecto, en concreto sobre los motivos que se exponen para justificar el cese del presidente del SYAPE.*
- 347.** *Por último, lamentando profundamente la falta de respuesta del Gobierno, el Comité se ve obligado a remitir al Gobierno a las conclusiones formuladas en su anterior examen del caso [véase 376.º informe, párrafos 943 a 955] y a recordar la totalidad de sus recomendaciones anteriores.*

Recomendaciones del Comité

- 348.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, las recomendaciones formuladas en noviembre de 2015 y una reunión con una delegación gubernamental en junio de 2016, el Gobierno todavía no haya facilitado respuesta ni observación alguna con respecto a los alegatos de las organizaciones querellantes o las recomendaciones del Comité, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente. Ante la omisión recurrente del Gobierno de responder a las quejas, el Comité invita al Gobierno, en virtud de la autoridad reconocida en el párrafo 69 de los procedimientos para el examen de quejas por violaciones de la libertad sindical, a comparecer ante el Comité en su próxima reunión en marzo de 2017, a fin de que pueda obtener informaciones detalladas sobre las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con los casos pendientes;*
 - b) el Comité urge al Gobierno a que tome sin demora las disposiciones necesarias para que las órdenes cuestionadas de 2013 dictadas por el Ministerio de la Función Pública se revisen en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;*
 - c) el Comité no puede sino instar al Gobierno una vez más a que celebre consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la INSP y los SIAP, sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores para la negociación colectiva en la administración pública. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;*
 - d) el Comité pide al Gobierno que facilite el acta de constitución de la INAP y el acta de traspaso de la intersindical anterior (INSP) a la nueva intersindical que se establece, y que transmita sus observaciones al respecto;*

- e) *el Comité espera que el Gobierno dé instrucciones urgentes para que los sindicalistas que ejercen sus legítimas funciones sindicales en la administración pública no puedan seguir siendo objeto de perjuicios en el empleo y para que se sancione a las personas responsables de la comisión de tales actos. Asimismo, el Comité urge al Gobierno a que inicie investigaciones sobre los citados casos en que se han aplicado medidas disciplinarias a dirigentes sindicales para determinar si dichas medidas sancionaron el legítimo ejercicio de actividades sindicales y, de ser así, que prevea el pago de una indemnización lo bastante disuasoria;*
- f) *tomando nota de que el Sr. Muhimanyi y el Sr. Endole Yalele han presentado una queja ante el Tribunal de Apelación por haberse incumplido el plazo legal para clausurar un expediente disciplinario, el Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de dichas quejas;*
- g) *el Comité urge al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación sobre las circunstancias del arresto y detención de los dirigentes sindicales ocurrida en julio de 2013 y noviembre de 2014 y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas;*
- h) *el Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado del procedimiento relativo a la queja del Sr. Modeste Kayombo-Rashidi, ante el Tribunal de Primera Instancia de Kinshasa/Gombe contra el Sr. Constant Lueteta, secretario de la INAP, por haber proferido amenazas de muerte;*
- i) *el Comité pide al Gobierno que indique el curso dado a los recursos administrativos y judiciales presentados por las organizaciones querellantes;*
- j) *recordando con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical; en este caso concreto, por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical, el Comité urge al Gobierno a que comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias, así como el estado de dichas medidas, contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas siguientes: el Sr. Nkunngi Masewu, presidente de SYAPE; el Sr. Embusa Endole, presidente del Sindicato Esperanza; el Sr. Gongwaka, dirigente sindical; el Sr. Kaleba, presidente del comité de base de asuntos financieros de la CCT, y el Sr. Kalambay, coordinador de COSSA), y*
- k) *el Comité urge al Gobierno que proporcione sin demora información detallada sobre los alegatos formulados según los cuales los dirigentes sindicales y miembros de la función pública fueron objeto de sanciones disciplinarias, en particular, el cese en sus puestos, por haber firmado cartas abiertas dirigidas al Primer Ministro, en enero y febrero de 2014, y concretamente sobre los fundamentos expuestos para justificar el cese, en mayo de 2016, del Presidente del Syape, el Sr. N’Kungi Masewu.*

**Queja contra el Gobierno de la República de Corea
presentada por**

- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**
- **la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y**
- **la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU)**

***Alegatos: las organizaciones querellantes
alegan que el Gobierno promueve la revisión
de convenios colectivos vigentes que contienen
cláusulas que considera ilegales o irrazonables***

- 349.** La queja figura en una comunicación conjunta de fecha 18 de junio de 2015 de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU).
- 350.** El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 3 de junio de 2016.
- 351.** La República de Corea no ha ratificado ni el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 352.** En su comunicación conjunta de fecha 18 de junio de 2015, la CSI, la KCTU y la FKTU alegan que el Ministro de Empleo y Trabajo anunció el 15 de abril de 2015 un plan oficial para promover la revisión de cientos de convenios colectivos en vigor que contienen cláusulas que el Gobierno considera «ilegales» o «irrazonables». En este sentido, los querellantes señalan que los sindicatos no cuestionan los esfuerzos del Gobierno por eliminar cláusulas «ilegales», las cuales están relacionadas con asuntos como la contratación de trabajadores a través de programas de contratación especiales, que incluyen a familiares de sindicalistas, y son combatidas por el Gobierno por infringir la igualdad de derechos garantizada por la Constitución.
- 353.** Sin embargo, en lo que respecta a las cláusulas consideradas «irrazonables», las organizaciones querellantes indican que el Gobierno ha seleccionado cláusulas negociadas libremente que otorgan una voz a los sindicatos en ciertas decisiones de la dirección, como despidos, reorganización y contratación. Los querellantes indican que, según el Ministerio de Empleo y Trabajo (MOEL), el 29,4 por ciento de las 727 empresas encuestadas necesita el consentimiento de un sindicato antes de reorganizar el personal, mientras que el 17,2 por ciento lo necesita para despedir a trabajadores.
- 354.** Las organizaciones querellantes indican que, el 20 de abril de 2015, funcionarios del MOEL empezaron a reunir convenios colectivos de unas 3 000 empresas que emplean a 100 o más trabajadores en todo el país con el objetivo de determinar si contienen cláusulas ilegales o irrazonables. Según las organizaciones querellantes, el MOEL planea instar a la dirección y los sindicatos a que revisen voluntariamente las cláusulas ilegales y/o irrazonables en los convenios colectivos para finales de julio de 2015 y ha prometido ofrecer incentivos, como futuros programas de apoyo a asociaciones entre los trabajadores y la dirección u otras prestaciones, a aquellos que cumplan con esta solicitud. Los querellantes alegan que aquellos

que no revisen los convenios colectivos para julio de 2015 recibirán una orden correctiva del MOEL y los que no revisen adecuadamente las cláusulas ilegales serán imputados (aunque no se emitirán órdenes correctivas con respecto a las cláusulas irrazonables, ya que no son ilegales). El MOEL también planea ofrecer orientaciones sobre la negociación colectiva para que los futuros convenios colectivos no incluyan cláusulas ilegales ni irrazonables.

355. Los querellantes sostienen que la posición del Gobierno según la cual las cláusulas sobre negociación colectiva negociadas libremente que exigen que la dirección consulte a los sindicatos sobre decisiones relativas al personal son irrazonables es contraria a la jurisprudencia coreana en materia de negociación colectiva. Las organizaciones querellantes hacen referencia a varios casos en los que el Tribunal Supremo consideró, con respecto a las disposiciones que exigen el consentimiento de los sindicatos para la adopción de medidas disciplinarias, que si un convenio colectivo contiene cláusulas que disponen que «las medidas relativas a asuntos de personal adoptadas en relación con dirigentes sindicales deberían ser acordadas con el sindicato», toda medida disciplinaria tomada sin este acuerdo es, en principio, inválida.
356. Las organizaciones querellantes señalan que uno de los principios fundamentales de la negociación colectiva es que los gobiernos no deberían intervenir para alterar el contenido de los convenios colectivos y, en este sentido, hacen referencia al párrafo 215 del Estudio General de 2012 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, los párrafos 881, 912, 913 y 1001 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, quinta edición (revisada), 2006, y los casos núms. 1897 (Japón), 1951 (Canadá), 2178 (Dinamarca) y 2326 (Australia) examinados por el Comité.
357. Los querellantes concluyen afirmando que las medidas ejecutivas o legislativas destinadas a limitar el alcance de la negociación colectiva vulneran el Convenio núm. 98. Los querellantes consideran que, en el presente caso, el Gobierno ha iniciado una campaña pública para eliminar cláusulas que incluso los tribunales de la República de Corea han estimado que son objeto legítimo de negociaciones. En lo que respecta a las denominadas cláusulas irrazonables, el Gobierno ofrece incentivos a las empresas para que presionen a los sindicatos para que acepten las modificaciones. La parte querellante considera que al instar a los empleadores a que no acepten ciertas condiciones, el Gobierno debilita el poder de una de las partes en el sistema de relaciones laborales, lo cual constituye una injerencia ilícita en la libre negociación colectiva entre las partes. El plan anunciado afectará a las futuras negociaciones en los lugares de trabajo, destruirá el principio de las relaciones laborales autónomas y pondrá en peligro la paz laboral.

B. Respuesta del Gobierno

358. En su comunicación de fecha 3 de junio de 2016, el Gobierno de la República de Corea explica que los derechos fundamentales del trabajo, es decir, los derechos de asociación, negociación colectiva y acción colectiva de los trabajadores, están garantizados en la Constitución y la legislación en la República de Corea. Con arreglo al artículo 33.1 de la Constitución, «para mejorar las condiciones de trabajo, los trabajadores gozarán de derechos de libertad sindical independiente, negociación colectiva y acción colectiva». La ley basada en esta disposición, la Ley de Reforma sobre los Sindicatos y las Relaciones Laborales (TULRAA), garantiza los derechos fundamentales del trabajo: los trabajadores pueden establecer libremente sindicatos (derecho de asociación); los sindicatos pueden negociar colectivamente con la dirección las condiciones de trabajo de los trabajadores siempre y cuando no se viole la ley (derecho de negociación colectiva); y los trabajadores pueden emprender acciones colectivas, incluidas huelgas, después de un proceso de mediación, si los esfuerzos de negociación colectiva han fracasado (derecho de acción colectiva). La sección 30 de la TULRAA garantiza el principio de negociación autónoma: «un sindicato y

un empleador o asociación de empleadores negociarán y concluirán un convenio colectivo entre ellos de buena fe y con sinceridad y no abusarán de su autoridad».

359. El Gobierno hace hincapié en que respeta la validez de los convenios colectivos y considera que las partes pueden negociar y concluir libremente un convenio colectivo sobre cualquier asunto que decidan, incluidos salarios, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo. Sin embargo, los convenios colectivos negociados libremente no deberían violar la Constitución ni la legislación en vigor. En este sentido, la sección 31.3 de la TULRAA establece que las autoridades administrativas pueden emitir una orden correctiva basándose en la resolución de la Comisión de Relaciones Laborales acerca de la ilegalidad de una disposición en el convenio colectivo. En lo que respecta a las cláusulas «ilegales», el Gobierno considera, por ejemplo, que las cláusulas contenidas en convenios colectivos que estipulan la contratación preferente o especial de los hijos de afiliados al sindicato son ilegales, puesto que son contrarias al «principio de igualdad» consagrado en la Constitución y violan la sección 7 de la Ley Marco sobre Política de Empleo y la Ley de Seguridad del Empleo, que garantizan la igualdad de oportunidades de empleo. Asimismo, considera que una «cláusula que establezca un único sindicato para las negociaciones» también es ilegal, ya que está diseñada para prohibir que el empleador negocie con sindicatos que no sean la otra parte en el convenio colectivo, lo que violaría la libertad garantizada para establecer sindicatos. Además, todo convenio colectivo que no respete las condiciones de trabajo obligatorias es ilegal. Por ejemplo, un convenio colectivo que prevea que los trabajadores con un hijo «de seis años o menor de seis años» tienen derecho a licencia para el cuidado de los hijos sería ilegal, ya que la ley pertinente ha sido revisada para que incluya a trabajadores con un hijo «de ocho años o menor de ocho años». Así, todas las causas ilegales deberían revisarse y el sindicato y la dirección tienen el deber de hacerlo y el Gobierno tiene la obligación, a través de una orden con arreglo a la sección 31.3 de la TULRAA, de asistir a las partes para que efectúen las correcciones apropiadas. La parte perjudicada puede presentar una queja administrativa en contra de la orden correctiva.

360. El Gobierno indica que en 2014 encomendó al Instituto del Trabajo de Corea que llevara a cabo un estudio de investigación sobre convenios colectivos. El estudio determinó que el 47 por ciento de los convenios colectivos estudiados violaba la Constitución al establecer un único sindicato para la negociación, incluso después de haberse introducido el pluralismo; el 30,4 por ciento contenía cláusulas sobre el empleo especial de los hijos de jubilados, lo que constituye una violación de la disposición que garantiza la igualdad de oportunidades de empleo en virtud de la Ley Marco sobre Política de Empleo; y el 24,9 por ciento de los convenios colectivos examinados contenía cláusulas que prohibían toda reasignación o traslado de afiliados sindicales sin el consentimiento de su sindicato.

361. El Gobierno indica que el Tribunal Supremo ha estimado que aunque las decisiones de gestión muy importantes no están sujetas en principio a la negociación colectiva, los interlocutores sociales pueden negociar colectivamente y concluir convenios colectivos sobre cualquier asunto según su criterio, incluidas cuestiones relativas a los derechos de gestión. El Tribunal Supremo también ha decidido que:

- La decisión de reestructurar una empresa mediante despidos o fusiones de equipos de la empresa, por ejemplo, se considera una decisión de gestión muy importante y, como tal, no está sujeta en principio a la negociación colectiva; sin embargo, incluso un asunto perteneciente al ámbito de los derechos de gestión del empleador puede ser objeto de negociación colectiva y ser incluido en un convenio colectivo por los trabajadores y la dirección según su criterio (Tribunal Supremo, decisión núm. 2011DU20406, etc.).
- Si un convenio colectivo contiene una cláusula que exige que el empleador obtenga el «acuerdo» de un sindicato para asuntos pertenecientes al ámbito de los derechos de

gestión, los cuales no están cubiertos por la negociación colectiva, no se debería interpretar que esa única cláusula prevé que el empleador renuncie a parte de sus derechos de gestión o los restrinja de forma significativa; y el significado del término «acuerdo» mencionado en la cláusula debería interpretarse en el marco de un examen integral para ver si el sindicato también comparte responsabilidades de gestión, basándose en el principio de que los derechos conllevan responsabilidades y en todos los detalles y circunstancias que llevaron a la firma del convenio colectivo y la relación de la cláusula con otras cláusulas del convenio colectivo (Tribunal Supremo, decisión núm. 2010D011030, etc.).

- En principio, toda decisión de personal tomada sin el proceso de aprobación estipulado en el convenio colectivo es inválida. Sin embargo, el objetivo es restringir medidas disciplinarias injustas contra dirigentes sindicales, no negar al empleador el derecho a adoptar medidas disciplinarias, uno de los derechos fundamentales del empleador. Así, esto no significa que la aprobación del sindicato sea necesaria en todos los casos para que el empleador pueda ejercer el derecho de adoptar medidas disciplinarias (Tribunal Supremo, decisión núm. 2001DU3136, dictada el 10 de junio de 2003).

362. El Gobierno considera que lo único que puede hacer para impedir que un convenio colectivo infrinja los derechos fundamentales de gestión en virtud de la legislación coreana es recomendar o convencer a las partes de mejorar autónomamente el convenio colectivo; es imposible para el Gobierno obligarlos. Asimismo, señala que aunque el Comité de Libertad Sindical ha hecho hincapié en el principio de negociación voluntaria, también ha concluido que si el Gobierno quiere que las cláusulas de un convenio colectivo se ajusten a las políticas económicas nacionales, puede convencer a las partes interesadas para que consideren, voluntariamente y sin obligarlas, la renegociación del convenio colectivo y hace referencia en este sentido a los párrafos 933 y 1008 de la *Recopilación, op. cit.* Además, el Gobierno subraya que las organizaciones querellantes también coinciden en que las cláusulas ilegales, es decir, las que vulneran la Constitución o la legislación, deberían ser corregidas.

363. El Gobierno considera que las organizaciones querellantes describen su posición de forma inexacta y explica al respecto que, en principio, los convenios colectivos deberían ser respetados, a no ser que su contenido sea ilegal. El Gobierno también explica que no es exacto sugerir que el Gobierno rebate las cláusulas de convenios colectivos que estipulan que «toda medida disciplinaria contra dirigentes sindicales debería ser aprobada por el sindicato». Por el contrario, el Gobierno sostiene que si un empleador que haya firmado un convenio colectivo de este tipo adopta medidas disciplinarias contra un dirigente sindical sin el consentimiento previo del sindicato, las medidas disciplinarias son claramente inválidas. Sin embargo, según el Gobierno, algunos sindicatos coreanos siempre obstruyen y se oponen a que los empleadores ejerzan sus derechos en materia de administración del personal y gestión de la empresa, incluso los legítimos. Por ejemplo, algunos sindicatos tienden a oponerse a cualquier medida disciplinaria, aunque el empleador intente consultar plenamente a los sindicatos y tenga una justificación clara para adoptarla, como la confirmación del tribunal de la sanción impuesta a un dirigente sindical por un acto ilegal que haya cometido. En este caso, si no se permite al empleador adoptar medidas disciplinarias sin el consentimiento del sindicato, el empleador no puede ejercer sus derechos de administración del personal. Esto es motivo de preocupación para el Gobierno, ya que los convenios colectivos con cláusulas de este tipo no solamente hacen que la gestión de los recursos humanos sea ineficaz, sino que también ponen en peligro la supervivencia de las empresas.

364. El Gobierno señala que los sindicatos pueden intervenir en los derechos del empleador en materia de administración de personal y gestión de la empresa de diferentes maneras: los sindicatos pueden exigir que el empleador les consulte acerca de asuntos de administración del personal (por ejemplo, medidas disciplinarias, traslado y reasignación de tareas de

dirigentes o afiliados sindicales) o asuntos relativos a derechos de gestión de la empresa (por ejemplo, el traslado de una fábrica o la adopción de una nueva tecnología); y los sindicatos pueden impedir que el empleador ejerza derechos de administración de personal o gestión de la empresa sin su previo consentimiento. Por lo tanto, el Gobierno cree que el alcance de la intervención del sindicato puede ser determinado en los convenios colectivos sin infringir los derechos de gestión de los empleadores relativos a la administración del personal y de la empresa, ya que estos derechos pueden estar relacionados con las condiciones de trabajo de los trabajadores. Por ejemplo, si una fábrica es trasladada a otra región, los trabajadores necesitan dinero para la reubicación y medidas para ayudarles a establecerse en la nueva ubicación. En este caso, el Gobierno considera que el empleador debe consultar plenamente al sindicato o los trabajadores y ejercer sus derechos de gestión tras consultar plenamente al sindicato para crear relaciones razonables entre los trabajadores y la dirección.

- 365.** Para concluir, el Gobierno opina que los interlocutores sociales deberían mejorar los convenios colectivos que contengan cláusulas irrazonables a través de la negociación colectiva. Por este motivo, el Gobierno ha tratado de animar y convencer a los interlocutores sociales para que lo hagan, ya que cree que beneficiaría a ambas partes y les ayudaría a conseguir relaciones laborales razonables que contribuyan a su crecimiento mutuo. El Gobierno no considera ilegal exigir a un empleador que consulte a los sindicatos antes de ejercer sus derechos en materia de administración de personal y gestión de la empresa; de hecho, el Gobierno promueve la consulta, de conformidad con la Ley de Promoción de la Participación y Cooperación de los Trabajadores. El Gobierno indica que los precedentes legislativos y judiciales nacionales, así como los convenios de la OIT, muestran que la esencia de los derechos relativos a la administración de personal y gestión empresarial no puede ser socavada por una cláusula del convenio colectivo que los restrinja. El Gobierno considera que puede aconsejar y convencer a los interlocutores sociales de que mejoren sus convenios colectivos por medio de una negociación voluntaria, no a la fuerza, que les beneficie mutuamente. El Gobierno opina que esto no va en contra del Convenio núm. 98.

C. Conclusiones del Comité

- 366.** *El Comité toma nota de que los querellantes en este caso alegan que el Gobierno promueve la revisión de convenios colectivos que contienen cláusulas que considera «ilegales» o «irrazonables».*
- 367.** *De las explicaciones proporcionadas por el Gobierno y las organizaciones querellantes, el Comité entiende que las cláusulas «ilegales» son cláusulas que vulneran la legislación nacional en vigor. Asimismo, toma nota de la indicación de los querellantes de que los sindicatos no cuestionan los esfuerzos del Gobierno por eliminar estas cláusulas.*
- 368.** *Con respecto a las cláusulas denominadas «irrazonables», el Comité toma nota de que se trata de cláusulas que tienen un impacto en ciertos derechos de gestión y en particular las cláusulas que imponen la obligación al empleador de consultar al sindicato y obtener su acuerdo para asuntos como la imposición de medidas disciplinarias a un trabajador, despidos, paro técnico, traslado de la empresa, etc. El Comité toma nota de que, por una parte, el Gobierno considera que toda disposición contenida en un convenio colectivo negociada libremente, incluidas aquellas que limiten las prerrogativas de gestión, es vinculante y debe ser cumplida. Por otro lado, el Gobierno considera que estas disposiciones son irrazonables porque, en su opinión, podrían dar lugar a situaciones en las que los gerentes no pueden ejercer debidamente sus derechos de gestión, por ejemplo, en una situación en la que un sindicato evite ser consultado o no dé su aprobación en cuanto a un despido, incluso en situaciones en las que se haya demostrado claramente la falta del trabajador. Por lo tanto, el Gobierno considera que estas disposiciones no solamente ponen en peligro la gestión eficaz de una empresa, sino también su supervivencia.*

369. En cuanto al argumento del Gobierno, el Comité entiende que su preocupación no es la existencia de la disposición en sí misma, sino su aplicación en la práctica, y recuerda que el respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 940]. Así, un sindicato que sea parte en un convenio colectivo que contenga una cláusula que exija su aprobación para adoptar una medida disciplinaria contra un sindicalista debería ser consultado con arreglo a las disposiciones relevantes y en consonancia con la interpretación del tribunal competente en caso de desacuerdo. El Comité toma nota de que, como explica el Gobierno, el Tribunal Supremo de la República de Corea parece haber examinado varios casos y haber encontrado un equilibrio entre la protección de sindicalistas contra medidas disciplinarias injustas y el derecho de los gerentes a adoptar tales medidas y que hay una jurisprudencia establecida al respecto.
370. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que no exige que los interlocutores sociales renegocien el convenio, sino que les aconseja e intenta convencerlos de que lo hagan voluntariamente. El Comité toma nota del alegato de las organizaciones querellantes de que el Gobierno utiliza distintos incentivos a tal efecto, un alegato que el Gobierno no ha rebatido. El Comité toma nota de la opinión del Gobierno de que sus acciones no infringen el principio de negociación libre y voluntaria, que este último justifica haciendo referencia a los párrafos siguientes de la **Recopilación**, op. cit.:

933. Si bien ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, y si algunas medidas pueden facilitar a las partes el acceso a ciertas informaciones, por ejemplo, sobre la situación económica de su unidad de negociación, sobre los salarios y condiciones de trabajo en unidades vecinas y sobre la situación económica general, todas las legislaciones por las que se instituyen organismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre copartícipes sociales deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación. Por todo lo anterior, en lugar de conferir a las autoridades públicas poderes de asistencia activa, e incluso de intervención, que les permitan hacer prevalecer su punto de vista, es más conveniente tratar de convencer a las partes implicadas en la negociación que por su propia voluntad deben tener en cuenta las razones capitales relacionadas con las políticas económicas y sociales de interés general que el gobierno ha mencionado.

...

1008. La suspensión o la derogación — por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes — de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes.

371. El Comité considera que se debe hacer una distinción entre la situación en la que el Gobierno desea armonizar las cláusulas de un convenio colectivo con las políticas económicas y sociales del país, es decir, políticas de interés general, y situaciones que solamente afectan a los intereses de las partes en el convenio colectivo. En este último caso, el Comité considera que cualquier intento de influir en los interlocutores sociales en cuanto a asuntos que deberían o no deberían estar cubiertos por la negociación colectiva para favorecer a una de las partes iría en contra del principio de autonomía de los interlocutores sociales y recuerda en este sentido 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 la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 925]. El Comité lamenta que el Gobierno haya ofrecido aparentemente incentivos para conseguir cambios en los convenios colectivos en áreas que deberían formar parte de la autonomía de los interlocutores sociales y le solicita que se abstenga de adoptar más medidas de este tipo. Sin embargo, el Comité considera que las directrices sobre

negociación colectiva, elaboradas y adoptadas en un contexto tripartito, constituirían un método adecuado para garantizar un marco eficaz en el que se puedan tomar debidamente en consideración las preocupaciones legítimas relativas al proceso de negociación. El Comité espera que las directrices sean el resultado de una consulta tripartita plena.

Recomendación del Comité

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

El Comité pide al Gobierno que se abstenga de adoptar más medidas para conseguir cambios en los convenios colectivos en áreas que deberían formar parte de la autonomía de los interlocutores sociales. Espera que las directrices sobre negociación colectiva sean el resultado de una consulta tripartita plena.

CASO NÚM. 3130

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Croacia presentada por la Asociación de Sindicatos Croatas (MATICA)

Alegatos: la organización querellante alega que se ha promulgado una Ley sobre la Retirada del Derecho al Aumento Salarial Basado en los Años de Servicio, en virtud de la cual el Gobierno puede suspender unilateralmente los derechos contemplados en los convenios colectivos en vigor en la administración pública

373. La queja figura en una comunicación de la Asociación de Sindicatos Croatas (MATICA), de fecha 17 de marzo de 2015.

374. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 19 de octubre de 2016.

375. Croacia 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

376. En su comunicación de fecha 17 de marzo de 2015, la organización querellante, una de las organizaciones sindicales representativas de Croacia, de la que son miembros 11 sindicatos de la administración pública, alega que la Ley sobre la Retirada del Derecho al Aumento Salarial Basado en los Años de Servicio (OG núm. 41/2014, en adelante, «la ley») vulnera el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva garantizados por los Convenios núms. 87 y 98.

- 377.** La organización querellante indica que el régimen laboral de los empleados de la administración pública de Croacia se rige, además de por la Constitución croata, principalmente por las fuentes internacionales de derecho laboral, entre ellas los convenios ratificados de la OIT; así como por la Ley del Trabajo y la Ley sobre Salarios en la Administración Pública; el convenio colectivo básico para funcionarios y empleados de la administración pública de 12 de diciembre de 2012 (en adelante, el CCB de 2012) y los convenios colectivos sectoriales que constituyen una fuente de derecho autónoma en este ámbito. En Croacia, la negociación colectiva es una práctica generalizada en el ámbito de la administración pública, ya que el elevado número de empleados permite un uso efectivo de este instrumento a fin de garantizar el equilibrio de intereses en la relación de trabajo. El CCB de 2012 fue suscrito por seis sindicatos representativos de la administración pública y por el Gobierno, con un período de validez hasta diciembre de 2016. Anteriormente se suscribieron convenios colectivos para sectores específicos de los servicios públicos (en adelante, convenios colectivos sectoriales), entre ellos el convenio colectivo relativo al ámbito de la investigación y las instituciones de enseñanza superior de 22 de octubre de 2010 (OG núm. 142/2010), con validez hasta el 23 de octubre de 2014; el convenio colectivo para empleados de escuelas de enseñanza secundaria de 21 de diciembre de 2010 (OG núm. 7/2011), con validez hasta el 31 de diciembre de 2014; el convenio colectivo para empleados de escuelas de enseñanza primaria de 29 de abril de 2011 (OG núm. 66/2011), con validez hasta el 30 de abril de 2015; y el convenio colectivo en materia de asistencia médica y seguro de salud de 1.º de diciembre de 2013 (OG núm. 143/2013), con validez hasta el 1.º de diciembre de 2017. La organización querellante alega que el Gobierno rescindió repentinamente la mayoría de los convenios colectivos mencionados anteriormente en un breve espacio de tiempo (en el período desde diciembre de 2013 hasta febrero de 2014), aduciendo que la rescisión de estos convenios respondía a un cambio significativo de las circunstancias económicas.
- 378.** La organización querellante subraya la importancia del derecho a un aumento porcentual de los salarios sobre la base de los años de servicio, un derecho acordado a los empleados de la administración pública únicamente en virtud de convenios colectivos. Tanto el CCB de 2012 como el convenio colectivo para funcionarios del Estado de 2013 establecen que el salario de los empleados de la administración pública se compone del salario base y de diversos complementos salariales. El salario base de los empleados de la administración pública se calcula multiplicando la base salarial por el coeficiente de complejidad del trabajo en función del lugar de trabajo, con un incremento del 0,5 por ciento por cada año completo de servicio. Una vez se han completado los años de servicio requeridos, se incrementa el salario base de los empleados de la administración pública por el porcentaje correspondiente de acuerdo a la base salarial o el coeficiente de complejidad del trabajo. La organización querellante alega que el efecto real que ha tenido la promulgación de la ley no es el impago de los complementos salariales que componen los salarios de los empleados de la administración pública, sino una reducción de su salario base.
- 379.** La organización querellante declara que, el 25 de marzo de 2014, el Parlamento promulgó la mencionada ley, que priva a los empleados de la administración pública de Croacia del aumento salarial basado en el número de años de servicio, si bien es un derecho consagrado en los convenios colectivos u otros acuerdos suscritos por el Gobierno. En su opinión, la ley vulnera directamente el derecho de negociación colectiva en Croacia, garantizado por los Convenios fundamentales núms. 87 y 98 de la OIT, ratificados por el país, los cuales, según el artículo 140 de la Constitución de la República de Croacia, forman parte del sistema jurídico nacional y tienen precedencia sobre la ley.
- 380.** La organización querellante cita las razones esgrimidas por el Gobierno, autor de la controvertida ley, en un borrador de la ley elaborado en marzo de 2014 (adjunto a la queja), en el que se expone lo siguiente:

En un momento en que las tendencias económicas son excepcionalmente adversas, conservar los derechos derivados de la normativa legal vigente incidiría en un aumento mayor del déficit presupuestario y la deuda pública. La intensificación de los desequilibrios fiscales podría conducir a un declive más pronunciado de la calificación crediticia y un incremento mayor del costo de los préstamos contraídos por el Gobierno, así como del conjunto del sistema económico. Esto supondría una carga para la competitividad global del país, así como para la sostenibilidad de la deuda. Tomando en consideración que estos indicadores de las tendencias económicas muestran que el progreso económico se asegura precisamente mediante las medidas propuestas, el Gobierno de la República de Croacia considera justificado y necesario aprobar la ley propuesta. Especialmente en tiempos de escasez y crisis económica, el papel del Estado adquiere particular relevancia. Su obligación consiste en regular el nivel de los derechos económicos y sociales mediante diversas medidas de política económica en consonancia con las posibilidades económicas para impulsar el progreso económico, así como aplicar nuevas medidas de austeridad fiscal con el objeto de reducir la deuda pública. Por esa razón, es preciso examinar la cuestión del costo del trabajo en la administración pública. A fin de que las autoridades públicas, a la luz de las nuevas circunstancias económicas y sociales, puedan proteger de forma eficaz el bienestar de las personas y de la propia comunidad social, garantizando al mismo tiempo el respeto de los valores fundamentales mencionados anteriormente, estas tienen la facultad y el deber constitucional de ajustar el marco legal a estas nuevas circunstancias, que incluye, entre otras cosas, la redefinición de ciertos derechos. En la actualidad, se aplican en la administración pública una serie de convenios colectivos, así como otros acuerdos y convenios, que fueron concluidos en una época de bonanza económica, caracterizada por el aumento de los salarios y los derechos a otras prestaciones pecuniarias, pero que, en épocas de recesión en las que es preciso adoptar medidas de austeridad, ya no se pueden respetar plenamente. Para lograr estabilizar los costos de personal en la administración pública, se puede solucionar el problema de la falta de fondos necesarios para mantener los derechos a prestaciones pecuniarias bien restringiendo temporalmente algunos de estos derechos acordados, bien reduciendo el número de empleados, lo que reduciría los costos totales de personal. Para lograr la estabilidad financiera de los sistemas de la administración pública, lo que permitiría a su vez mantener el nivel de empleo existente, es preciso reducir el volumen total de los fondos destinados a sufragar los costos de personal. Puesto que determinados derechos y aumentos salariales en la administración pública han sido acordados en el marco de una serie de convenios colectivos — algunos de los cuales se han rescindido, pero siguen siendo aplicables durante un período de rescisión de tres meses —, y teniendo en cuenta que los derechos a prestaciones pecuniarias de los empleados de la administración pública generalmente están financiados por los mismos ingresos públicos y fiscales, es necesario prestar especial atención para que el alcance y el nivel de sus derechos permanezcan unificados. Teniendo en cuenta que tampoco se prevé un crecimiento del producto interno bruto hasta finales del presente año, es preciso retirar el derecho al aumento salarial basado en los años de servicio en el conjunto de la administración pública. [...] Al retirar el derecho a un aumento del coeficiente de complejidad del trabajo a los efectos del cálculo de los salarios de los empleados de la administración pública en 2014 — un derecho que se deriva únicamente de los acuerdos y convenios mencionados, pero que no ha sido establecido en virtud de ninguna ley o reglamento alguno —, se logrará el ahorro necesario en el presupuesto del Estado.

- 381.** Según la organización querellante, desde el punto de vista económico, el Gobierno carece de razones pertinentes para promulgar la ley. La organización querellante considera absurda la afirmación de que las medidas de austeridad garantizan el progreso económico, ya que ninguna teoría económica ha demostrado la causalidad entre la austeridad fiscal y la recuperación económica. En cambio, hay opiniones contrarias que apuntan que dicha causalidad tiene el efecto opuesto, es decir, las medidas de austeridad fiscal están exacerbando la crisis, en lugar de solucionarla, como ha evidenciado el fracaso manifiesto de las medidas de austeridad en toda Europa durante los últimos siete años. Este punto de vista ha sido corroborado por el hecho de que, pese a las numerosas supresiones y reducciones de los derechos a prestaciones pecuniarias en la administración pública durante los últimos años, ni la situación fiscal ni la situación económica general de Croacia han mejorado, a pesar de que la reducción de los costos de personal por empleado en la administración pública durante la crisis ha sido en muchos casos mayor que la reducción acumulativa del PIB.

- 382.** La organización querellante añade que uno de los principales argumentos que se aducen para reducir los derechos a prestaciones pecuniarias de los empleados de la administración pública es la necesidad de equilibrar las finanzas públicas y frenar un aumento mayor de la deuda pública. Sin embargo, de los datos de la Comisión Europea se desprende que la deuda pública, en lugar de disminuir en 2012, registró un aumento equivalente al 3,9 por ciento del PIB, y este aumento alcanzó un nivel sin precedentes en 2013, equivalente al 9,4 por ciento del PIB. De conformidad con lo expuesto anteriormente, no es posible afirmar que únicamente la austeridad fiscal contribuirá a mejorar la situación económica o fiscal de Croacia. Por el contrario, los recortes salariales y la reducción de los derechos a prestaciones pecuniarias de los trabajadores están reduciendo aún más el poder adquisitivo global de los ciudadanos, lo que conlleva una disminución de la demanda, la reducción de la producción y del empleo, y, por consiguiente, una disminución del PIB. La disminución del PIB provoca a su vez un aumento del déficit y la deuda pública, expresados como porcentaje del PIB. Por lo tanto, al aplicar nuevos recortes salariales, no sólo en el ámbito de la administración pública, sino en el conjunto de los sectores económicos, el Gobierno intensifica la espiral negativa descrita y, en lugar de reducir el desequilibrio fiscal, lo acentúa aún más. Es posible lograr un ahorro, pero no se puede afirmar que las medidas de austeridad, la retirada de derechos y las reducciones salariales contribuyan a la recuperación económica, porque este hecho no ha sido confirmado ni en la teoría ni en la práctica.
- 383.** La organización querellante confirma que el Gobierno tiene legitimidad democrática para elegir el modelo de desarrollo económico que estime oportuno; sin embargo, no le está permitido rescindir acuerdos y vulnerar los principios básicos del funcionamiento del ordenamiento jurídico basándose en una interpretación cuestionable de la realidad económica. A su juicio, es insostenible e incorrecta la afirmación del Gobierno de que en la actualidad se aplican en el ámbito de la administración pública una serie de convenios colectivos que fueron concluidos en una época de bonanza económica, caracterizada por el aumento de los salarios y los derechos a otras prestaciones pecuniarias, pero que, en épocas de recesión en las que es preciso adoptar medidas de austeridad, ya no se pueden respetar plenamente. La organización querellante manifiesta que la situación económica actual es prácticamente idéntica a la de finales de 2010, época en que se concluyeron la mayoría de los convenios colectivos sectoriales, y que más bien ha experimentado un estancamiento debido a la falta de medidas económicas eficaces destinadas a impulsar el crecimiento. Además, teniendo en cuenta que el último convenio colectivo sectorial suscrito — a saber, el convenio en materia de asistencia médica y seguro de salud, que prevé el derecho al aumento salarial basado en los años de servicio — se concluyó a finales de 2013, es decir, tan sólo tres meses antes de proponer la ley, la argumentación del Gobierno resulta insostenible.
- 384.** La organización querellante también declara que, desde el punto de vista jurídico, las razones que aduce el Gobierno para justificar la promulgación de esta ley y derogar de forma directa determinadas disposiciones de los convenios colectivos son irrelevantes. Los convenios colectivos, pese a su carácter jurídico específico, son ante todo acuerdos. Cuando el Gobierno, como una de las partes contratantes, concluye convenios colectivos en el ámbito de la administración pública, lo hace en calidad de empleador y no como autoridad gubernamental. Por consiguiente, los convenios colectivos son vinculantes para el Gobierno durante todo el tiempo que están vigentes (incluido el período de rescisión). Los convenios colectivos son vinculantes para todos los signatarios mientras no se cumplan los requisitos con arreglo a los cuales es posible anular o rescindir legalmente dichos convenios. De conformidad con las disposiciones de los convenios colectivos y en cumplimiento de la normativa general del derecho imperativo, un acuerdo sólo se puede anular en caso de que se produzcan cambios significativos en las circunstancias económicas, cuando concurren circunstancias extraordinarias que no podrían haberse evitado y que, en el momento de concluir los convenios colectivos, no se podían prever. La organización querellante subraya que, a diferencia de la práctica anterior que consistió en la supresión ilegal de los derechos

previstos en los convenios colectivos (tras la anulación ilegal de los convenios colectivos básicos en el ámbito de la administración pública en 2012, la aprobación de una primera ley por la que se retiraban los derechos acordados en el marco de convenios colectivos y que suspendió el pago de la gratificación de Navidad y la asignación por vacaciones en 2012 y 2013, y la prolongación por decreto gubernamental de la validez de la mencionada ley hasta 2014), en esta ocasión el Gobierno, al justificar la ley por la que se suspenden los derechos establecidos en los convenios colectivos, ni siquiera trata de aducir que se han producido cambios significativos en las circunstancias económicas. Bajo el pretexto del ahorro, al eludir sus obligaciones contractuales y utilizar su posición como parte contratante más fuerte, el Gobierno simplemente, imponiendo su autoridad, suspendió los derechos previstos en los convenios colectivos. En opinión de la organización querellante, con esa conducta el Gobierno demuestra que está por encima de la ley, lo que compromete gravemente el principio del Estado de derecho y la seguridad jurídica en Croacia.

- 385.** Refiriéndose al artículo 8, párrafo 3, del Convenio núm. 87 y al artículo 4 del Convenio núm. 98, la organización querellante considera que la ley es totalmente contraria a estos Convenios, a los valores universales del derecho internacional consagrados en éstos, así como a los principios y valores del ordenamiento jurídico croata. En su opinión, la ley quita todo el sentido al derecho de sindicación y de negociación colectiva, ya que transmite el mensaje de que si el Gobierno toma parte en las negociaciones para la conclusión de convenios colectivos, éste no se considera obligado por estas negociaciones y la firma de dichos convenios y, por lo tanto, los resultados de las negociaciones pueden ser anulados de forma arbitraria y los empleados pueden verse privados de sus derechos, a pesar de las condiciones y los procedimientos estipulados. En tales casos, toda acción sindical pierde su sentido, y el derecho de sindicación y de negociación colectiva se convierte en una frase vacía carente de contenido. La organización querellante considera que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT confirmó lo anterior en su observación individual formulada en 2010 relativa a la aplicación por Croacia del Convenio núm. 98, en la que se afirma básicamente que la legislación en general no puede derogar el convenio colectivo y que la injerencia unilateral del Estado en cuestiones reguladas por el convenio colectivo constituye una violación del Convenio.
- 386.** Por lo tanto, la organización querellante considera que los convenios colectivos sólo podían ser derogados por ley si se cumplían las siguientes condiciones: i) el Gobierno, como parte en el convenio colectivo, había negociado previamente la posible modificación del convenio colectivo, y ii) los derechos se habían suspendido en la mínima medida, por un período definido y para todos los trabajadores por igual, con un motivo razonable para la adopción de tales medidas debido a una perturbación importante del sistema económico. En su opinión, el Gobierno no cumplió varias de estas condiciones importantes antes de aprobar la ley en virtud de la cual se suprimió el derecho a un aumento salarial de los empleados de la administración pública anteriormente acordado en el convenio colectivo.
- 387.** En lo que respecta a la condición de negociar antes de suspender los derechos garantizados por los convenios colectivos, la organización querellante declara que el derecho al aumento salarial había sido acordado en el marco de convenios colectivos sectoriales para servicios públicos específicos, y que el Gobierno ni siquiera trató de entablar negociaciones con miras a su modificación o suspensión, sino que de forma brusca y unilateral rescindió los convenios colectivos sectoriales aduciendo cambios significativos en las circunstancias económicas. Asimismo, la ley se aprobó mientras los convenios colectivos aún estaban vigentes, es decir, durante los períodos de rescisión, lo que redujo la posibilidad de entablar negociaciones sobre los derechos mencionados: además de la firme posición del Gobierno de suprimir el derecho al aumento salarial basado en los años de servicio, la ley imposibilitaba el pago correspondiente en el período siguiente. Según la organización querellante, el Gobierno obligó de ese modo a la mayoría de los sindicatos a concluir un convenio colectivo desprovisto de la disposición sobre el derecho al aumento salarial basado en los años de

servicio. Por ejemplo, como se había acordado un aumento salarial en el marco del convenio colectivo para el sector de la salud concluido pocos meses antes de la aprobación de la ley, los negociadores del convenio colectivo para el sector científico y las instituciones de enseñanza superior, convenio que perdió su vigencia hace casi un año, no accedieron a suprimir esa disposición y, por consiguiente, todavía continúan las negociaciones.

- 388.** Además, la organización querellante denuncia que el Gobierno incumplió la condición de acordar un trato equitativo a todos. En su opinión, mediante la aprobación de esta ley, el Gobierno negó derechos sustantivos a los empleados de la administración pública, pero esta denegación no se aplicó de la misma manera al resto del sector público de propiedad estatal (principalmente empresas y otras entidades cuyo mayor accionista es el Estado). Los gastos y las pérdidas de estas personas jurídicas a menudo están cubiertos por el presupuesto del Estado y, por tanto, representan un costo presupuestario al igual que los servicios públicos, lo que significa que la retirada de los derechos a prestaciones pecuniarias en esos casos conduciría a un aumento de los ingresos presupuestarios. Según la organización querellante, el Gobierno redujo los derechos de manera selectiva, es decir, solamente los de los empleados de la administración pública.
- 389.** A juicio de la organización querellante, en virtud de esta ley se abolen los derechos a prestaciones pecuniarias de los empleados de la administración pública que habían sido acordados en el marco de convenios colectivos, lo que supone una vulneración directa del principio *pacta sunt servanda*. Por lo tanto, la organización querellante considera que el Gobierno, como empleador de la administración pública, ha reforzado su posición de negociación por medio de leyes propuestas por él mismo, adoptadas por mayoría parlamentaria, imponiendo de hecho su voluntad en la negociación colectiva. En su opinión, esta conducta es contraria a los Convenios núms. 87 y 98, que protegen al derecho de sindicación y de negociación colectiva de toda injerencia no autorizada por parte de las autoridades y prohíben la derogación por ley de los derechos garantizados en los convenios colectivos.

B. Respuesta del Gobierno

- 390.** En su comunicación de fecha 19 de octubre de 2016, el Gobierno indica que la crisis económica y financiera mundial tuvo un efecto tardío y fuerte en la economía croata, que se vio reflejado en una disminución continua de la actividad económica, una disminución significativa y continua del producto interno bruto (PIB) e influyó directamente en el cierre de lugares de trabajo y el aumento repentino de la tasa de desempleo, con la consiguiente disminución del nivel de vida de los ciudadanos. A finales de 2011, la proporción de deuda pública en el PIB ascendió a 46,7 por ciento, 55,5 por ciento en 2012 y 86,7 por ciento en 2014. Dado que el déficit de presupuesto general excedió el límite del 3 por ciento y que la deuda pública era del 60 por ciento del PIB, en enero de 2014 se inició un procedimiento de déficit excesivo (PDE) a nivel de la Unión Europea. La tasa media de desempleo aumentó del 15,9 por ciento en 2012 al 17,2 por ciento en 2013. En 2014, la actividad económica se mantuvo en un nivel bajo, y las tendencias del mercado de trabajo se caracterizaron por el estancamiento en el número (bajo) de personas empleadas.
- 391.** En cuanto a las razones de la aprobación de la ley, el Gobierno reitera las razones dadas por escrito como impulsor de la Ley de marzo de 2014, ya citadas por la organización querellante. Además, el Gobierno señala que el incremento salarial pagado sólo sobre la base del número de años de servicio es un doble incremento (pagado sobre la misma base que el incremento salarial en la cantidad de 0,5 por ciento por cada año de servicio) que podría ser contrario al principio de «mismo salario por el mismo trabajo» y en la práctica constituye una discriminación en base a la edad. Por otra parte, la adopción de la ley era parte de las medidas generales de política pública adoptadas por el Gobierno para cumplir con los criterios establecidos por la Comisión Europea en aras de alcanzar un equilibrio fiscal y

sostenibilidad. Al tiempo que la citada medida afectó en parte los derechos sociales, el Gobierno considera que el objetivo perseguido por el legislador era legítimo y que la aprobación de la ley reunió plenamente el criterio de proporcionalidad, ya que constituía una medida limitada de tiempo razonable y que no representaba una carga excesiva para sus destinatarios y no era más restrictiva de lo necesario para alcanzar el objetivo legítimo de reducir la deuda pública y mantener el actual nivel de empleo en el sector público y el Estado.

392. El Gobierno asegura que es consciente y sigue reconociendo el principio general de que los acuerdos deben ser vinculantes para las partes y que este principio debe ser respetado como una regla básica. Sin embargo, cree que, en casos excepcionales, las medidas adoptadas por los gobiernos, como parte de una política de estabilización, que determinan los límites de la negociación colectiva de algunos de los derechos materiales e incluso de los salarios, pero que están limitados por un período de tiempo razonable, son de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98.

393. En cuanto al alegato de que la suspensión de un derecho material sólo para los empleados del servicio público, pero no para el resto del sector público de propiedad del Estado, es contraria al principio de igualdad, el Gobierno hace hincapié en que los salarios y otros derechos materiales de los empleados en las empresas y otras entidades de propiedad del Estado, no son pagados por el presupuesto del Estado, y que por lo tanto el Gobierno no es parte en sus convenios colectivos. Por último, pero no menos importante, el Gobierno desea informar que la ley dejó de estar vigente el 1.º de enero de 2016.

C. Conclusiones del Comité

394. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante alega que la promulgación de la ley permite al Gobierno derogar unilateralmente los convenios colectivos en vigor en la administración pública. El Comité toma nota, en particular, de los siguientes alegatos presentados por la organización querellante: i) el régimen laboral de los empleados de la administración pública de Croacia se rige principalmente por el convenio colectivo básico para funcionarios y empleados de la administración pública (CCB) de 12 de diciembre de 2012, así como por los convenios colectivos sectoriales para ámbitos específicos de la administración pública; ii) el Gobierno anuló repentinamente la mayoría de los convenios colectivos mencionados anteriormente en un breve espacio de tiempo (desde diciembre de 2013 hasta febrero de 2014), aduciendo que la anulación de éstos respondía al cambio significativo de las circunstancias económicas; iii) la ley, que priva a los empleados de la administración pública de Croacia del pago del aumento salarial basado en el número de años de servicio, un derecho que se había adquirido en virtud de convenios colectivos suscritos anteriormente, se promulgó el 25 de marzo de 2014; iv) entre las razones esgrimidas por el Gobierno para proponer la ley (documento adjunto a la queja) figuran, entre otras, las siguientes: las tendencias económicas excepcionalmente adversas conllevan la necesidad de aplicar medidas adicionales de austeridad fiscal para reducir la deuda pública y, por consiguiente, de examinar la cuestión de los costos de la mano de obra en la administración pública; una serie de convenios colectivos en el ámbito de la administración pública fueron concluidos en una época de bonanza económica y, por tanto, ya no se pueden respetar plenamente; la necesaria reducción de los costos de la mano de obra en el sector público puede lograrse reduciendo el número de empleados o restringiendo temporalmente algunos de los derechos acordados en el marco de una serie de convenios colectivos — algunos de los cuales se han rescindido, pero siguen siendo aplicables durante un período de rescisión de tres meses —; puesto que el alcance y el nivel de estos derechos deberían permanecer unificados y no se prevé un crecimiento del producto interno bruto en 2014, es preciso retirar el derecho al aumento salarial basado en los años de servicio en el conjunto de la administración pública; v) la organización querellante estima que las razones expuestas para rescindir los convenios colectivos y promulgar esta ley son infundadas (las medidas de austeridad no conducen a la recuperación económica y*

éstas han provocado la disminución del PIB de Croacia; la situación económica no cambió, sino que se estancó) e injustas (el último convenio colectivo sectorial que prevé el derecho al aumento salarial se concluyó tres meses antes de la promulgación de la ley; vulneración del principio pacta sunt servanda); vi) el incumplimiento de una de las condiciones en virtud de las cuales se pueden derogar legalmente los convenios colectivos, a saber, la condición de que previamente se debe entablar una negociación sobre la posible modificación del convenio colectivo, ya que el Gobierno ni siquiera trató de entablar negociaciones, y de forma brusca y unilateral rescindió los convenios colectivos sectoriales aduciendo cambios significativos en las circunstancias económicas; vii) el Gobierno sólo negó estos derechos sustantivos a los empleados de la administración pública, pero no al resto del sector público de propiedad estatal, lo que la organización querellante considera contrario al principio de igualdad; viii) la ley fue aprobada cuando los convenios colectivos aún estaban vigentes, es decir, durante los períodos de rescisión, lo que redujo la posibilidad de entablar negociaciones sobre el aumento salarial, y ix) la ley vulnera directamente el derecho de negociación colectiva en Croacia y, por lo tanto, el derecho a la libertad sindical garantizado por los Convenios núms. 87 y 98.

395. El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno de que: i) la crisis económica y financiera mundial tuvo un efecto tardío y fuerte en la economía croata, que se reflejó en una disminución continua de la actividad económica, significativa y continua disminución del PIB, y directamente influyó en el cierre de lugares de trabajo y el aumento repentino de la tasa de desempleo, con la consiguiente disminución del nivel de vida de los ciudadanos; ii) en relación con los motivos de la aprobación de la ley, dados por escrito por el Gobierno como impulsor de la Ley de marzo de 2014, vale la pena señalar que el aumento de salario pagado sólo sobre la base del número alcanzado de años de servicio es un doble incremento que podría en la práctica constituir una discriminación basada en la edad; iii) la adopción de la ley fue parte de un conjunto de medidas de políticas públicas generales adoptadas por el Gobierno para cumplir con los criterios establecidos por la Comisión Europea en aras de alcanzar un equilibrio fiscal y sostenibilidad; iv) el objetivo perseguido por el legislador era legítimo y la adopción de la ley reunió plenamente el criterio de proporcionalidad, ya que constituía una medida limitada de tiempo razonable y que no representaba una carga excesiva para sus destinatarios; v) contraria a la situación de los empleados públicos, los salarios y otros derechos materiales de los empleados en las empresas que son propiedad del Estado no son pagados por el presupuesto del Estado, y vi) la ley dejó de estar vigente el 1.º de enero de 2016. El Gobierno asegura que continúa reconociendo el principio general de que los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes, pero considera que, en casos excepcionales, las medidas adoptadas por los gobiernos como parte de una política de estabilización, lo que restringe la negociación colectiva en algunos de los derechos materiales e incluso los salarios, pero que se limitan a un período de tiempo razonable, están en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98.

396. Con respecto a la rescisión brusca y unilateral de los convenios colectivos sectoriales por el Gobierno aduciendo cambios significativos en las circunstancias económicas y sin entablar previamente negociaciones con los sindicatos de la administración pública para enmendar dichos convenios, el Comité toma nota de la información comunicada por la organización querellante, según la cual, de conformidad con las disposiciones de los convenios colectivos y la normativa general del derecho imperativo, un acuerdo puede anularse por una de las partes en determinadas condiciones y en caso de que se produzcan cambios significativos en las circunstancias económicas (a saber, cuando concurren circunstancias extraordinarias que no podrían haberse evitado y que, en el momento de concluir los convenios colectivos, no se podían prever). El Comité toma nota de que, según la organización querellante, la situación económica nacional no ha cambiado desde finales de 2010, cuando se suscribieron la mayoría de los convenios colectivos sectoriales, y observa que un convenio colectivo sectorial que prevé el derecho al aumento salarial fue concluido por el Gobierno en un período en que se estaban anulando otros convenios. Al

tiempo que recuerda el principio general de que los acuerdos deben ser vinculantes para las partes, y que la negociación colectiva 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 939 y 941], el Comité observa en primer lugar que los propios convenios colectivos sectoriales preveían un procedimiento para la revocación unilateral, y tomando debida nota de las razones dadas por el Gobierno para la aprobación de la ley, considera que no le incumbe pronunciarse sobre la idoneidad de los argumentos de carácter económico presentados por el Gobierno a fin de cancelar un convenio colectivo con arreglo al procedimiento estipulado en el mismo, ya que esta competencia corresponde a la jurisprudencia nacional. En relación al alegato de que los convenios fueron cancelados sin entablar previamente negociaciones con los sindicatos de la administración pública para enmendar dichos convenios, el Comité considera que, ante la falta de las disposiciones pertinentes de los convenios colectivos sectoriales, no se encuentra en disposición de pronunciarse sobre si se siguió el procedimiento de cancelación unilateral previsto en los propios convenios.

397. A este respecto, el Comité entiende, sin embargo, que, antes de la rescisión de los convenios colectivos sectoriales (de diciembre de 2013 a febrero de 2014) y la aprobación de la ley en marzo de 2014, el Gobierno y varios sindicatos de la administración pública negociaron y suscribieron el 4 de junio de 2013 varias enmiendas al anexo del acuerdo sobre la base para los salarios en la administración pública de 13 de mayo de 2009, cuya validez y aplicabilidad (que también se aplican a todas sus enmiendas posteriores) se reafirma en el acuerdo básico de 2012 en una disposición que estipula que el sueldo de base se calcula a partir del coeficiente de complejidad del trabajo y la base salarial, con un incremento del 0,5 por ciento por cada año de servicio (artículo 51). En el artículo II de dichas enmiendas de junio de 2013, el Gobierno se compromete a iniciar negociaciones sobre el aumento salarial basado en los años de servicio en el ámbito de la administración pública tan pronto se registre un crecimiento del PIB real por tercer trimestre consecutivo y el déficit del presupuesto estatal se sitúe por debajo del 3 por ciento.
398. A la luz de lo anterior, y recordando que ha reconocido con anterioridad que, si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1024], el Comité tomando nota de la indicación del Gobierno de que la ley dejó de estar vigente el 1.º de enero de 2016, entiende que las negociaciones sobre el aumento salarial entre el Gobierno y los sindicatos de la administración pública han comenzado y aprecia estos avances. Reiterando que en contextos de estabilización económica se debe dar prioridad a la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de sus funcionarios, en lugar de preferir promulgar una ley sobre limitación de los salarios en el sector público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1040], el Comité confía en que, para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones laborales, las partes participarán en las negociaciones de buena fe y harán todo lo posible por llegar a un acuerdo. Pide al Gobierno que le informe del resultado concreto de las negociaciones.

Recomendación del Comité

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

Tomando nota de la indicación del Gobierno de que la ley dejó de estar vigente el 1.º de enero de 2016, y entendiendo que las negociaciones sobre el aumento salarial en la administración pública ya han comenzado, el Comité aprecia estos avances y confía en que, para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones laborales, las partes participarán en las negociaciones de buena fe y harán todo lo posible por llegar a un acuerdo.

CASO NÚM. 2957

INFORME DEFINITIVO

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

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

- 400.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de octubre-noviembre de 2015 y, en esa ocasión, presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 376.º informe, párrafos 425 a 435, aprobado por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión (octubre-noviembre 2015)].
- 401.** La organización querellante envió informaciones adicionales por comunicación de 5 de febrero de 2016.
- 402.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 17 de diciembre de 2015.
- 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. Examen anterior del caso

- 404.** En su reunión de octubre-noviembre de 2015, el Comité formuló la siguiente recomendación sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 376.º informe, párrafo 435]:

En cuanto al alegato de amenazas de muerte, lamentando que el Gobierno no haya proporcionado informaciones sobre el sindicalista cuyo nombre completo ya era de su conocimiento, y que el sindicato querellante no haya facilitado las informaciones adicionales solicitadas sobre la identidad de los dos otros sindicalistas afectados, el Comité: i) espera

firmemente que el Gobierno dará seguimiento con el sindicato querellante al alegato de amenazas de muerte contra el Sr. Jorge Augusto Hernández Velásquez, y ii) pide nuevamente al sindicato querellante que facilite al Gobierno los nombres completos de los otros sindicalistas mencionados en su queja para que el Gobierno pueda dar seguimiento e informar al Comité.

B. Información adicional del sindicato querellante

- 405.** En su comunicación de 5 de febrero de 2016, en respuesta a la petición del Comité, el sindicato querellante remite los nombres de los otros sindicalistas que alega habrían sido afectados por amenazas de ser quemados vivos por parte de transportistas afectados por el paro de labores: Sra. Krissia Meny Guadalupe Flores (secretaria de la mujer); Sra. Odila Dolores Marroquín Cornejo (secretaria general de la junta directiva del sindicato); Sr. Daniel Rivas, y Sr. José Manuel Lima Hernández.

C. Respuesta del Gobierno

- 406.** En su comunicación de 17 de diciembre de 2015 el Gobierno indica que la Policía Nacional Civil brindó protección a las personas mencionadas por el sindicato querellante, quienes se encontraban al interior de la oficina del administrador de la aduana en momentos en que la turba de transportistas pretendían ingresar y agredirlas. El Gobierno informa que la policía custodió a los sindicalistas hasta un vehículo de transporte de personal de la Dirección General de Aduanas para evacuarlas, lo que se hizo por una vía alternativa, como medida de seguridad para estas personas. El Gobierno precisa que, según informa la Policía Nacional Civil, en ningún momento estas personas recibieron amenazas de ser quemadas vivas.

D. Conclusiones del Comité

- 407.** *El Comité observa que la única cuestión pendiente en relación a este caso concierne el alegato de amenazas de muerte a varios sindicalistas por parte de transportistas que se habrían visto afectados por un paro de actividades en el contexto de un conflicto colectivo de trabajo. El Comité observa que el Gobierno indica que, según informa la policía, no se produjeron las amenazas de muerte alegadas pero que, ante el inminente riesgo de agresión por parte de los transportistas, se procedió a proteger y custodiar a los sindicalistas referidos, así como a evacuarlos para velar por su seguridad. Por otra parte, el Comité observa que el sindicato querellante no indica haber interpuesto denuncias penales en relación a las amenazas de muerte alegadas. En estas condiciones y en el entendimiento de que el Gobierno continuará a proporcionar toda medida de protección necesaria, según sea apropiado y en plena colaboración con la organización querellante, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*

Recomendación del Comité

- 408.** *En vista de las conclusiones que preceden y en el entendimiento de que el Gobierno continuará a proporcionar toda medida de protección necesaria, según sea apropiado y en plena colaboración con la organización querellante, el Comité invita al Consejo de Administración a que considere que este caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 3154

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 de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD)**

Alegatos: negativa a inscribir una seccional del sindicato, a autorizar una reforma estatutaria modificando la naturaleza de la organización y a inscribir a su junta directiva, así como la detención de una sindicalista y actos de discriminación antisindical

- 409. La queja figura en las comunicaciones de 4 de mayo y 20 de julio de 2015 del Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD).
- 410. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 26 de mayo de 2016.
- 411. 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

- 412. En sus comunicaciones de 4 de mayo y 20 de julio de 2015 el Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD) denuncia las negativas de las autoridades a inscribir una seccional del sindicato, a autorizar una reforma estatutaria modificando la naturaleza de la organización y a inscribir a su junta directiva, así como la detención de una sindicalista y actos de discriminación antisindical.
- 413. La organización querellante alega que el 20 de noviembre de 2014 solicitó la inscripción de la junta directiva seccional del sindicato del hospital nacional psiquiátrico «Dr. José Molina Martínez», con el objetivo de constituir una seccional del SITRASALUD en dicho hospital. En respuesta a la solicitud, las autoridades requirieron la presentación de copias de los documentos únicos de identidad y boletos de pago de los miembros de la seccional, documentos que fueron presentados (a pesar de considerar la organización querellante que se trata de requisitos ilegales por no estar establecidos ni en los estatutos del sindicato ni en la ley). Sin embargo, el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por resolución de 26 de noviembre de 2014, denegó la solicitud de inscripción de la seccional, al observar que los integrantes eran servidores públicos y que no estaba contemplada la creación de seccionales en los sindicatos de servidores públicos, ni la posibilidad de que sindicatos de trabajadores privados tuvieran seccionales conformados por servidores públicos.
- 414. La organización querellante precisa que, en vista a tal negativa, la asamblea general del sindicato aprobó reformar los estatutos acordando el cambio de naturaleza del sindicato — pasando de ser un sindicato regulado por el Código del Trabajo a un sindicato de naturaleza pública. Añade el SITRASALUD que estas reformas habían sido aprobadas

para otros sindicatos, a partir de 2009 con la entrada en vigor de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 151 de la OIT en El Salvador (al respecto la organización querellante aporta información y documentación detallada sobre la aprobación de estas reformas y cambios de naturaleza para otras organizaciones sindicales). Sin embargo, denuncia la organización querellante, por resolución de 23 de abril de 2015 que el Departamento de Organizaciones Sociales denegó su solicitud de cambio de naturaleza. Contra esta resolución el sindicato presentó recurso de revocatoria el 27 de abril de 2015, alegando vulneraciones al principio de igualdad y a la libertad sindical. Asimismo, la organización querellante denuncia que el Ministerio de Trabajo sugirió a la organización querellante que se diera de baja para constituirse en un sindicato nuevo, lo que el SITRASALUD considera un rechazo inaceptable a una petición de reforma de los estatutos que sí se había permitido a otros sindicatos.

- 415.** Por otra parte, la organización querellante denuncia que el 14 de julio de 2015 el Departamento de Organizaciones Sociales dictó una resolución denegando su solicitud de inscripción de la nueva junta directiva del SITRASALUD, que había sido elegida mediante la asamblea general que tuvo lugar el 30 de junio de 2015.
- 416.** En lo que atañe a alegatos de discriminación antisindical, la organización querellante denuncia que en septiembre de 2014, luego de organizar una actividad sindical consistente en la reducción de labores por cuatro horas en el área administrativa del hospital nacional de Suchitoto, la directora de dicho hospital interpuso denuncia de privación de libertad contra la Sra. Nora Samayoa, secretaria general de la seccional del hospital nacional de Suchitoto. En virtud de esta denuncia la policía nacional civil procedió a la captura y detención de la Sra. Samayoa, que fue posteriormente liberada. Por otra parte, la organización querellante alega que, a pesar de que como resultado del procedimiento el Juez de Primera Instancia de Suchitoto decretó el sobreseimiento provisional a favor de la Sra. Samayoa, el 16 de febrero de 2015 se procedió a realizar descuentos de salario por los días que la Sra. Samayoa permaneció detenida. Asimismo, la organización querellante alega que se dedujeron del salario de la Sra. Samayoa otros descuentos ilegales y un descuento doble para el 14 de enero de 2015 — día en que la Procuraduría General de la República la citó a declarar, aduciendo que no avisó de su ausencia, cuando, según indica el SITRASALUD, sí había dado aviso.
- 417.** Añade la organización querellante que, después de su liberación, la Sra. Samayoa ha sido víctima de acoso laboral por parte de la directora del hospital, alegando que la directora no le concede permisos sindicales, envía notas al expediente sin entregárselas y discutir las con ella, obliga al personal de recursos humanos a redactar notas que no son ciertas en contra de la Sra. Samayoa y acusa públicamente al sindicato y a su dirección de ir en contra de la institución. Asimismo, la organización querellante denuncia que la Sra. Samayoa fue descendida de categoría en represalia por ser directiva sindical.
- 418.** Por otra parte, la organización querellante alega que desde el 13 de marzo de 2015 la secretaria general del SITRASALUD, la Sra. Ana Silvia Navarrete de Cantón. La Sra. Navarrete de Cantón, está siendo objeto de persecución laboral por realizar trabajo sindical, siendo objeto de amenazas de descuento de salario y de despido o destitución de su plaza. En este sentido, la organización querellante indica que en el mes de mayo de 2015 se le realizó un descuento no obstante haber presentado las tarjetas de asistencia a sus labores y contando con la debida autorización para realizar trabajo sindical desde 2009, ello en vulneración de los acuerdos firmados con el sindicato y dejándole como único salario 1,11 dólares de los Estados Unidos.
- 419.** Asimismo, la organización querellante alega que los titulares de las diferentes dependencias del Ministerio de Salud niegan los permisos sindicales a los directivos seccionales, aduciendo que no tienen credenciales, al tiempo que estos documentos les han sido negados por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

420. Finalmente, la organización querellante alega que el 3 de junio de 2015 solicitó a la Ministra de Salud permiso para que sus afiliados asistieran a la asamblea general para la elección de la junta directiva el 30 de junio de 2015, pero que a la fecha de la presentación de la queja no se les había concedido.

B. Respuesta del Gobierno

421. En su comunicación de 26 de mayo de 2016 el Gobierno transmite sus observaciones a los alegatos de la organización querellante.
422. En cuanto a los alegatos de vulneración de la libertad sindical y tratamiento discriminatorio al denegar la reforma de los estatutos y el cambio de naturaleza del SITRASALUD, el Gobierno admite que, mientras en años anteriores el Ministerio de Trabajo y Previsión Social había permitido a otros sindicatos (el Sindicato General de los Empleados del Ministerio de Salud de El Salvador (SIGESAL), el Sindicato Gremial de Profesionales, Técnicos y Auxiliares de Enfermería de El Salvador (SIGPTEES) y el Sindicato de Maestras y Maestros de la Educación Rural, Urbana y Urbano Marginal de El Salvador (SIMEDUCO)) reformar sus estatutos y modificar su clase y naturaleza, en abril de 2015 denegó al SITRASALUD su solicitud de cambio de naturaleza de privada a pública. Explica el Gobierno que esta decisión se fundó en la constatación de que no existe en el marco legal, institucional y jurisprudencial la posibilidad de modificar la naturaleza de un sindicato. El Gobierno informa asimismo que el recurso de revocatoria presentado fue denegado por el Departamento de Organizaciones Sociales. Sin embargo, aclara el Gobierno que la denegación al cambio de naturaleza — por encontrarse fuera del ámbito de la normativa aplicable — no fue un impedimento para que la organización querellante pudiera optar por otras vías para satisfacer su pretensión. En este sentido, el Gobierno informa que el 16 de octubre de 2015 se constituyó el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud (SITRASALUD) conformado por servidores públicos, al cual se le otorgó la personalidad jurídica mediante resolución de 7 de diciembre de 2015. El Gobierno informa asimismo que se mantiene el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud (STRASALUD) de naturaleza privada. El Gobierno estima que, por consiguiente, carece de fundamento lo alegado por la organización querellante y niega, por otra parte, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hubiese sugerido que se diera de baja al sindicato para crear uno nuevo.
423. Asimismo el Gobierno indica, de forma general, que luego de la reforma de la Constitución de la República de 2009 — reconociendo a los funcionarios y empleados públicos y a los empleados municipales el derecho de asociarse libremente — el Gobierno tuvo la ardua labor de adecuar los procedimientos administrativos respectivos y que en aras de agilizar las demandas del sector se permitió del 2010 al 2014 la transformación de la naturaleza de privada a pública. Informa además el Gobierno que se ha tomado la decisión de crear nuevas directrices y criterios institucionales en cuanto a la aprobación de reforma de estatutos de sindicatos para unificar los razonamientos de las resoluciones vertidas por el Departamento de Organizaciones Sociales de 2015 en adelante, en aras de ser coherentes con las disposiciones normativas actuales y procurando ser garantes de los derechos sindicales.
424. En cuanto al alegato de negativa inscripción de la junta directiva seccional del sindicato del hospital nacional psiquiátrico «Dr. José Molina Martínez» solicitada en noviembre de 2014, el Gobierno indica que la creación de seccionales está prevista para los sindicatos privados en las empresas y no para las instituciones del Estado, ya que el derecho colectivo de los servidores públicos no contempla esta posibilidad. Asimismo, el Gobierno precisa que la inscripción de juntas directivas es una función reglada de la administración y no un acto discrecional y que la exigencia de presentar documentos únicos de identidad y boletas de pago no es un criterio antojadizo o ilegal sino un mecanismo para comprobar el cumplimiento de requisitos establecidos en el Código del Trabajo.

- 425.** En cuanto al alegato de negativa de renovar la junta directiva de la organización querellante elegida el 30 de julio de 2015, el Gobierno indica que el 7 de agosto de 2015 el sindicato presentó una solicitud que fue denegada al constatare que se trataba de servidores públicos que estaban afiliados a un sindicato de naturaleza privada. El Gobierno informa que, sin embargo, el SITRASALUD de naturaleza privada resolvió su situación de acefalía mediante asamblea extraordinaria celebrada el 15 de diciembre de 2015, presentándose la documentación respectiva al Departamento de Organizaciones Sociales, que procedió a la inscripción de dicha junta. En cuanto al SITRASALUD de naturaleza pública, habiendo sido constituido el 16 de octubre de 2015, su junta directiva fue inscrita el 19 de febrero de 2016.
- 426.** En cuanto al alegato de detención de la Sra. Samayoa, el Gobierno indica que, según consta en acta policial de 29 de septiembre de 2014, la captura de la Sra. Samayoa se debió a la denuncia de comisión de un delito de privación de libertad en contra de la directora del hospital nacional de Suchitoto. El Gobierno precisa que, cuatro días después de su detención, el 2 de octubre de 2014, se dejó en libertad a la Sra. Samayoa, siendo impuestas en su lugar medidas sustantivas a la detención provisional consistentes en la obligación de presentarse ante el Juez de Primera Instancia, la prohibición de cambiar de domicilio durante la tramitación del proceso y de comunicarse con ciertas personas, entre ellas la víctima, salvo por cuestiones de trabajo. El Gobierno añade que el 16 de febrero de 2015 se realizó una audiencia preliminar, en la cual se sobreseyó provisionalmente el proceso a favor de la Sra. Samayoa, por lo que se revocaron las medidas sustitutivas a la detención provisional — reservando el derecho del Fiscal, durante un año, de reabrir el proceso en caso de surgir nuevos elementos de prueba (el Gobierno indica que no tenía conocimiento de que se hubiera dado esta posibilidad, por lo que habiendo transcurrido un año se dictaría, de ser posible, el respectivo sobreseimiento definitivo).
- 427.** En cuanto a los alegatos de discriminación antisindical, el Gobierno informa que, en base a la información proporcionada por la directora del hospital nacional de Suchitoto: i) en esta institución trabajan 43 afiliados al SITRASALUD y nunca se han recibido quejas de ningún tipo, siendo únicamente la Sra. Samayoa quien ha argumentado ser objeto de acoso laboral; ii) los descuentos de salario a la Sra. Samayoa fueron justificados y realizados en apego a la legislación nacional; iii) no se podían conceder permisos a la Sra. Samayoa al no haber presentado credenciales extendidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que la acreditasen como secretaria general de la seccional; iv) en cuanto a las notas enviadas al expediente, es falso que no se notificaron a la Sra. Samayoa, y v) sobre los alegatos acusando a la directora del hospital de elaboración de notas falsas y de hablar públicamente mal del sindicato, la directora del hospital manifestó desconocer dichas acusaciones y argumentó que no existía ningún tipo de evidencia al respecto. Asimismo, en cuanto al alegato de doble descuento a la Sra. Samayoa — cuando fue citada a la Procuraduría General de la República — el Gobierno indica que se hizo de conformidad con la legislación nacional ya que ella en ningún momento reportó su inasistencia ni presentó documentación que justificara su ausencia.
- 428.** En cuanto al alegato de descuentos a la Sra. Samayoa durante los cuatro días en los que estuvo detenida, el Gobierno indica que los mismos se hicieron en virtud de la legalidad vigente, incluido el artículo 203 del Código del Trabajo que establece que «cuando la inasistencia al trabajo se deba a la privación de la libertad del trabajador, por acto de autoridad, seguido de un procedimiento legal en que se le imponga una sanción, tal inasistencia no se considerará justificada».
- 429.** En cuanto a los alegatos de descenso de categoría de la Sra. Samayoa en represalia por sus actividades sindicales, el Gobierno informa que, en virtud de un acta de inspección emitida por la Junta de Vigilancia de la Profesión Médica, se comprobó que la Sra. Samayoa no estaba autorizada para el ejercicio profesional en el área de trabajo social en la que estaba asignada. Por consiguiente, indica el Gobierno, la Junta de Vigilancia de la Profesión

Médica, en su sesión de 9 de noviembre de 2015, ordenó a la dirección del hospital que cambiara las funciones atribuidas a la Sra. Samayoa.

430. En cuanto a los alegatos de persecución laboral, amenazas y descuentos salariales a la secretaria general del SITRASALUD, Sra. Navarrete de Cantón, el Gobierno indica que, de acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio de Salud, no se registra evidencia de que se hayan ejecutado prácticas de persecución laboral o amenazas en contra de la Sra. Navarrete de Cantón y que, al no indicar la organización querellante señalamientos precisos, ni identificar la o las personas que habrían realizado las supuestas prácticas, se dificulta poder aportar información específica. En cuanto al alegato de descuentos injustificados, el Gobierno indica que la Sra. Navarrete de Cantón interpuso en octubre de 2015 ante el Tribunal de Servicio Civil una demanda alegando descuentos salariales infundados, dictándose sentencia el 5 de octubre de 2015, en la que se rechazó la demanda al haberse verificado que para la realización del descuento (que afectó el mes de mayo de 2015) se siguió el procedimiento administrativo interno y que la empleada no acreditó ostentar el cargo de directiva sindical alegado, no demostró haber obtenido permiso alguno del director del hospital y no justificó debidamente sus ausencias laborales en los meses de marzo, abril y mayo de 2015.
431. En cuanto al alegato de no concesión de permisos a los directivos sindicales seccionales, el Gobierno indica que para otorgar la licencia laboral la persona interesada debe presentar la solicitud respectiva acompañada de la credencial extendida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no siendo posible conceder permisos sindicales sin que la persona solicitante acredite formalmente su condición de directivo, ya que de no ser así, las autoridades se expondrían a ser reprochados por la Corte de Cuentas de la República por autorizar ausencias sin el debido respaldo.
432. En cuanto al alegato de no concesión de permisos para la asistencia a la asamblea general ordinaria de elección de junta directiva de 30 de junio de 2015, el Gobierno precisa que lo alegado carece de fundamento ya que mediante oficio de 22 de junio de 2015 la Ministra de Salud autorizó el permiso con goce de salario a los afiliados al SITRASALUD para que asistieran a dicha asamblea general (el Gobierno transmite los documentos con las autorizaciones respectivas remitidas al sindicato y a los diferentes hospitales concernidos).

C. Conclusiones del Comité

433. *El Comité observa que la queja concierne a alegatos de negativas del Gobierno a inscribir una seccional del sindicato, a autorizar una reforma estatutaria modificando la naturaleza de la organización y a inscribir a su junta directiva, así como alegatos de detención de una dirigente sindical, denegación de permisos y discriminación antisindical contra sus dirigentes.*
434. *El Comité observa que la organización querellante denuncia la negativa del Gobierno de inscribir una seccional en noviembre de 2014, de aprobar el cambio de naturaleza de sindicato privado a público adoptado por reforma estatutaria en abril 2015 y de inscribir a su junta directiva en agosto de 2015. Al tiempo que toma debida nota de las dificultades que enfrentó la organización querellante en este proceso de transformación y lamenta la situación temporal de acefalía resultante, el Comité también reconoce los problemas indicados por parte del Gobierno sobre la ausencia de mecanismos legales para mutar formas organizativas que están sujetas a regímenes jurídicos diferentes. El Comité aprecia que, a pesar de ello y según informa el Gobierno, se pudo satisfacer la pretensión de la organización querellante mediante la creación de un nuevo sindicato con el mismo nombre integrado por servidores públicos y que, según indica también el Gobierno, las juntas directivas actuales de ambos sindicatos (público y privado) estarían inscritas, con lo que se habría resuelto el problema de acefalía. Por otra parte, el Comité toma nota de que el*

Gobierno indica haber decidido instituir nuevas directrices y criterios institucionales en cuanto a la aprobación de reforma de estatutos de sindicatos, en aras de ser coherentes con las disposiciones normativas actuales y de ser garantes de los derechos sindicales. El Comité espera que este proceso se lleve a cabo en consulta con las organizaciones más representativas y permitirá abordar la cuestión de la creación de seccionales en los sindicatos de servidores públicos, así como que las directrices y criterios adoptados serán plenamente conformes con los principios de la libertad sindical. El Comité recuerda que el derecho al reconocimiento mediante el registro oficial es un aspecto esencial del derecho de sindicación ya que ésta es la primera medida que deben adoptar las organizaciones de empleadores y de trabajadores para poder funcionar eficazmente y representar adecuadamente a sus miembros [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 295].

435. El Comité observa que la organización querellante denuncia, por otra parte, la detención, discriminación antisindical y acoso a una sindicalista, así como otros actos de discriminación antisindical en contra de afiliados y dirigentes, incluidos descuentos y denegación de permisos.
436. En cuanto al alegato de detención de la Sra. Samayoa, el Comité observa que, según informa el Gobierno, el 2 de octubre de 2014, cuatro días después de su detención, la sindicalista fue dejada en libertad, siendo impuestas en su lugar medidas sustitutivas a la detención provisional, que el 16 de febrero de 2015 se sobreseyó provisionalmente el proceso a favor de la Sra. Samayoa, por lo que se revocaron dichas medidas, y que habiendo transcurrido un año desde el sobreseimiento provisional debería dictarse el respectivo sobreseimiento definitivo.
437. En cuanto al alegato de descuentos a la Sra. Samayoa durante los cuatro días en los que estuvo detenida, el Comité observa que una de las normas citadas por el Gobierno para justificar dichos descuentos se aplica en caso de «procedimiento legal en que se le imponga una sanción» a la persona concernida. El Comité pide al Gobierno que, de confirmarse el sobreseimiento definitivo del proceso contra la Sra. Samayoa, le informe sobre el reembolso del descuento correspondiente al período de detención provisional.
438. En cuanto al alegato de descenso antisindical de categoría de la Sra. Samayoa, el Comité toma nota de las explicaciones y documentos facilitados por el Gobierno, indicando que, como resultado de un procedimiento de inspección realizado por parte de la Junta de Vigilancia de la Profesión Médica en el hospital, en el que se constató que esta persona no disponía de las calificaciones necesarias para realizar las funciones que tenía asignadas, dicha Junta ordenó el cambio de sus funciones.
439. En cuanto a los demás alegatos de discriminación antisindical y acoso a la Sra. Samayoa, el Comité observa que existen divergencias entre las versiones de los hechos proporcionadas por la organización querellante y por el Gobierno y que la mayoría de las aseveraciones que realiza el Gobierno para desmentir estos alegatos se fundan en informaciones proporcionadas por la directora del hospital, acusada de realizar dichos actos. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que realice una inspección para verificar los alegatos, invitando a la organización querellante a brindar al Gobierno la información detallada y pruebas de las que disponga para facilitar la realización de la investigación. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
440. En cuanto a los alegatos de persecución laboral, amenazas y discriminación antisindical a la secretaria general del SITRASALUD, Sra. Navarrete de Cantón, el Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno que no le consta evidencia de las mismas y que de los alegatos de la organización querellante no incluyen indicaciones precisas que permitan facilitar mayor información. El Comité invita a la organización querellante a que proporcione las

informaciones detalladas y pruebas de las que disponga en relación a estos alegatos para permitir al Gobierno realizar una investigación. En caso contrario el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.

- 441.** *En relación al alegato de descuentos injustificados a la secretaria general realizados en el mes de mayo de 2015, el Comité toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, el Tribunal del Servicio Civil estimó que se siguió el procedimiento administrativo interno para los descuentos y que la Sra. Navarrete de Cantón no acreditó ostentar el cargo de directiva sindical alegado, no demostró haber obtenido permiso alguno del director del hospital y no justificó debidamente sus ausencias laborales en los meses de marzo, abril y mayo de 2015. De no recibir informaciones concretas adicionales de la organización querellante el Comité no va a seguir examinando este alegato.*
- 442.** *En cuanto al alegato de no concesión de permisos sindicales para asistir a la asamblea general del 30 de junio de 2015, el Comité observa que, según las informaciones y documentos brindados por el Gobierno, se autorizó el permiso con goce de salario a los afiliados al SITRASALUD para que asistieran a dicha asamblea general.*
- 443.** *En cuanto al alegato de no concesión de permisos a directivos seccionales por falta de credenciales al tiempo que las autoridades les niegan la entrega de dichas credenciales, el Comité observa que el alegato está relacionado con el no reconocimiento de seccionales a los sindicatos del sector público y confía que las consultas antes recomendadas al Gobierno permitan sentar las bases para encontrar soluciones compartidas a esta cuestión. Asimismo, el Comité invita al Gobierno a que promueva el diálogo social entre la organización querellante y las autoridades de los servicios de salud concernidas, en aras de tratar la cuestión de los permisos sindicales y de promover relaciones colectivas armoniosas.*

Recomendaciones del Comité

- 444.** *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, de confirmarse el sobreseimiento definitivo del proceso contra la Sra. Samayoa, le informe sobre el reembolso del descuento correspondiente al período de su detención provisional;*
 - b)** *en cuanto a los alegatos de discriminación antisindical en contra de la Sra. Samayoa, el Comité pide al Gobierno que realice una inspección para verificar estos alegatos e invita a la organización querellante a brindar al Gobierno la información detallada y las pruebas de las que disponga. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
 - c)** *en cuanto a los alegatos de discriminación antisindical en contra de la Sra. Navarrete de Cantón, el Comité invita a la organización querellante a que transmita al Gobierno las informaciones detalladas y pruebas de las que disponga para que el Gobierno realice una investigación. En caso contrario el Comité no proseguirá con el examen de este alegato, y*
 - d)** *el Comité invita al Gobierno a que promueva el diálogo social entre la organización querellante y las autoridades de los servicios de salud concernidas, en aras de tratar la cuestión de los permisos sindicales y de promover relaciones colectivas armoniosas.*

CASO NÚM. 3093

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

Queja contra el Gobierno de España presentada por

- la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y
- la Unión General de Trabajadores (UGT)

***Alegatos: las organizaciones querellantes
alegan que ciertas disposiciones de la
legislación penal española, así como su
utilización por las autoridades públicas
conducen a una represión penal excesiva
que vulnera el derecho de huelga***

445. La queja figura en comunicaciones de 25 de julio y 31 de octubre de 2014 presentadas por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).
446. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 19 de octubre de 2015, 24 de febrero de 2016, 9 y 24 de mayo de 2016.
447. España 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), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

448. Por medio de una comunicación de 25 de julio de 2014, las organizaciones querellantes denuncian un fenómeno de represión del ejercicio del derecho de huelga basado en ciertas disposiciones de la legislación penal española, así como en la creciente utilización de las mismas por el Ministerio Público y las jurisdicciones penales. Las organizaciones querellantes alegan en primer lugar que el artículo 315.3 del Código Penal (en adelante CP) prevé elevadas penas de prisión (de tres años a cuatro años y medio) y multas (de doce meses y un día a dieciocho meses) para quienes «coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga». Según las organizaciones querellantes, dicha figura penal está siendo aplicada de forma generalizada con miras a criminalizar el ejercicio del derecho de huelga, habiéndose dado casos concretos de condenas a elevadas penas de prisión de sindicalistas que participaban en piquetes de huelga.
449. Las organizaciones querellantes añaden que se desprende de la lectura conjunta del artículo 315.3 del CP con otras disposiciones del mismo Código que la actividad sindical constituye un factor específico de agravación de la responsabilidad penal en la medida en que: i) en virtud del artículo 172.1 del CP, el delito básico de coacción (consistente en impedir a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe o compelerle a efectuar lo que no quiere) prevé penas de prisión de seis meses a tres años mientras que el artículo 315.3 contempla penas de prisión de tres a cuatro años y medio para los huelguistas que coaccionen a otras personas; ii) la pena prevista por el artículo 315.3 del CP impide al condenado acceder

a los beneficios previstos en los artículos 80 y 88 del CP relativos respectivamente a la suspensión y a la sustitución de las penas privativas de libertad que no excedan de dos años por penas alternativas, y iii) la pena prevista por el artículo 315.3 del CP es muy superior a aquella prevista por el artículo 315.1 del CP que prevé de seis meses a tres años de prisión para quien, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impida o limite el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

450. Las organizaciones querellantes manifiestan además que: i) el artículo 315.3 carece de criterios claros respecto de la conducta delictiva, de la finalidad de la misma y de los sujetos que realizan los hechos, por lo cual la aplicación de dicha disposición por los tribunales da lugar a mucha dispersión, y ii) la imputación del delito previsto en el artículo 315.3 ha dado lugar a varias condenas a más de tres años de prisión a pesar de que, en la práctica totalidad de los supuestos, no existan fenómenos de violencia. Con base en lo anterior, las organizaciones querellantes manifiestan que el tipo general de delito de coacciones sería suficiente para erradicar comportamientos violentos durante el ejercicio del derecho de huelga sin necesidad de incorporar una agravación por el ejercicio del mismo.
451. Las organizaciones querellantes adjuntan un comunicado de 23 de julio de 2014 de la asociación profesional de la judicatura de España «Jueces para la democracia» en la cual dicha asociación: i) critica el carácter desproporcionado de la sanción prevista por el artículo 315.3 del CP cuya existencia y redactado procedería del período anterior a la transición democrática en España, en una época en la cual se buscaba reprimir el derecho de huelga; ii) reclama la supresión de dicha disposición, argumentando que el derecho a no hacer huelga ya está suficientemente protegido a través del delito o falta de coacciones; iii) pide a los jueces que interpreten de forma especialmente restrictiva dicha disposición de manera que no se disuada el ejercicio del derecho fundamental de huelga, y iv) subraya que en el contexto de fuerte conflictividad social consecutiva a la reforma de la legislación laboral, 260 sindicalistas están siendo objeto de procedimientos sancionadores administrativos y penales, varios sindicalistas habiendo ingresado en prisión.
452. Las organizaciones querellantes alegan, en segundo lugar, que más allá de la denunciada deficiencia del marco normativo penal, la aplicación práctica del mismo por parte del Ministerio Fiscal y de las jurisdicciones penales contribuye a la violación del derecho de huelga. A este respecto, las organizaciones querellantes manifiestan que: i) numerosos cargos sindicales están sometidos a la amenaza de elevadas penas de prisión por el único motivo de asumir el protagonismo en la gestión de los conflictos laborales; ii) no existe ningún criterio homogéneo utilizado por el Ministerio Público y los tribunales en la imputación de supuestos hechos delictivos cometidos durante conflictos colectivos, generándose una importante inseguridad jurídica, y iii) la actuación del Ministerio Fiscal y la práctica judicial desconocen con frecuencia la posición del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional consistente en ponderar la aplicación de las disposiciones penales con la necesidad de proteger el derecho fundamental a la libertad sindical.
453. Las organizaciones querellantes manifiestan adicionalmente que, en un contexto de creciente conflictividad social consecutivo a las reformas laborales operadas en España desde 2010, sus servicios jurídicos han sido notificados de 81 procedimientos sancionadores o imputaciones penales relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga/derechos colectivos. Las organizaciones querellantes se refieren a continuación a una serie de procedimientos penales o administrativos abiertos en 12 comunidades autónomas del país.

Andalucía

454. Las organizaciones sindicales manifiestan que varios procedimientos penales consecutivos a la participación en las huelgas generales de septiembre de 2010 y noviembre de 2012 y en una huelga de empresa afectan a 32 trabajadores. En dichos procedimientos penales se

imputan los delitos de lesiones, atentado y el delito de coacciones a la huelga del artículo 315.3 del CP. La audiencia provincial de Granada confirmó la condena de dos personas a tres años y un día de cárcel por el delito de coacciones a la huelga del artículo 315.3 del CP. Se comprobó que las dos personas, en el marco de la huelga general de 29 de marzo de 2012, habían proferido expresiones vejatorias en contra de la propietaria de un local de Granada, habían colocado pegatinas y pintadas en dicho local causando un daño de 767 euros. En San Fernando (Cádiz), la Fiscalía solicita penas de nueve meses, catorce meses, y dos años y tres meses de prisión en contra de tres trabajadores de Navantia por la comisión de los delitos de desórdenes públicos, atentado con empleo de medios peligrosos y una falta de lesiones. Las organizaciones querellantes alegan que los hechos violentos objeto de los procedimientos penales consisten en este caso en: i) para un primer trabajador, haber arrojado un micrófono contra un miembro de las fuerzas policiales sin haberlo alcanzado; ii) para un segundo trabajador, haber golpeado el antebrazo de un miembro de las fuerzas policiales con un paraguas, y iii) para el tercer trabajador, haber fracturado a paraguazos el escudo de un miembro de las fuerzas policiales. En Sevilla, se solicita un año de cárcel por delito contra la seguridad vial.

Aragón

455. Las organizaciones querellantes se refieren a un procedimiento penal instruido en Zaragoza por el delito de atentado y lesiones por supuestos empujones a la policía durante la huelga general de 2012.

Asturias

456. Las organizaciones querellantes se refieren a 15 expedientes abiertos en varios juzgados en virtud de los cuales 43 personas se encontrarían con petición de penas de prisión de entre seis meses y cuatro años. En diez expedientes, se alegaría la comisión del delito de desórdenes públicos, en seis casos el delito de atentado, en cinco casos el delito de daño y sólo en dos supuestos el delito de lesiones, lo que pondría en evidencia la escasa repercusión sobre la integridad física de estos conflictos sociales.

Baleares

457. En relación con la huelga general de marzo de 2012, las organizaciones querellantes indican que existe un proceso penal abierto contra la secretaria general de la Unión de Comisiones Obreras de Baleares en donde se solicita una pena de prisión superior a los cuatro años.

Castilla-La Mancha

458. Las organizaciones querellantes se refieren a: i) la imputación, sin que se haya concretado todavía la acusación, del secretario general de la Unión Provincial de Ciudad Real y de otros dos dirigentes sindicales por haber encendido una fogata en una rotonda y haber organizado un piquete informativo en el marco de la huelga general de 2010, y ii) la acusación de cuatro sindicalistas de Albacete, que se encuentran pendientes de juicio, por el delito de daños (inicialmente por el delito de coacciones a la huelga), al acusárseles de haber arrojado chinchetas y golpeado un vehículo.

Castilla-León

459. Las organizaciones querellantes se refieren a seis procedimientos penales en los que se acusa de delitos contra el orden público, falta de amenazas, insultos y faltas contra el orden público.

En Ávila y Valladolid, los procedimientos penales se concluyeron con sentencias absolutorias o con la imposición de multas leves.

Cataluña

- 460.** Las organizaciones querellantes se refieren a: i) la imputación, consecutiva a la huelga general de 2010, de un delito contra los derechos de los trabajadores contra cuatro cargos sindicales de Terrassa, habiéndose solicitado inicialmente cuatro años de prisión para cada uno, alcanzándose un acuerdo por el que se impone una pena condicional de seis meses; ii) varias tramitaciones relacionadas con piquetes informativos constituidos durante la huelga general de 2012, sin que se haya formulado todavía acusación; iii) la imputación ante los tribunales de Barcelona del delito de daños a un miembro del comité de empresa del metro de Barcelona en relación con una huelga en el transporte metropolitano de Barcelona en noviembre de 2012; iv) la imputación ante los juzgados de instrucción de Valls y de Barcelona de los delitos de coacciones en relación con una huelga sectorial llevada a cabo en Tarragona en mayo de 2013, y v) la apertura de seis procedimientos penales, en fase incipiente de instrucción, por una huelga en el ámbito de la empresa Panrico.

Galicia

- 461.** Las organizaciones querellantes se refieren a: i) una sentencia absolutoria de la audiencia provincial de Pontevedra frente a la acusación formulada contra tres personas por un conflicto derivado de una huelga en noviembre de 2009; ii) la condena, por la misma audiencia provincial, a tres años y un día de prisión a dos trabajadoras por echar pintura a una piscina en el transcurso de una huelga de ámbito sectorial llevada a cabo en 2012, y iii) la imposición de una sentencia de tres años de cárcel vinculada a la huelga general de septiembre de 2010.

La Rioja

- 462.** Las organizaciones querellantes se refieren a: i) la absolución de cinco trabajadores, entre los cuales el secretario general de la CCOO de La Rioja, que habían sido acusados inicialmente del delito de daños y de coacciones a la huelga y, posteriormente, del delito genérico de coacciones, y ii) un juicio oral pendiente contra un trabajador al que se le piden cinco años de prisión por su participación en la huelga general de 29 de marzo de 2012.

Murcia

- 463.** Las organizaciones querellantes se refieren a un procedimiento penal tramitado ante los juzgados de instrucción de Murcia en los que se imputa a tres personas la comisión de un delito de desórdenes públicos como consecuencia de la quema de neumáticos y corte de tráfico en el desarrollo de la huelga general de marzo de 2012.

Madrid

- 464.** Las organizaciones querellantes se refieren en primer lugar a la instrucción ante los juzgados de Getafe de un procedimiento contra ocho sindicalistas de la empresa Airbus derivado de la actuación de piquetes informativos durante la huelga general de septiembre de 2010. Indican que el Ministerio Fiscal solicitó penas de ocho años de prisión para cada uno de los imputados por la comisión de delitos contra los trabajadores y de atentado y lesiones y que la acusación fue formulada por un conjunto de integrantes de las fuerzas de seguridad del Estado que intervinieron en la disolución violenta del piquete. Las organizaciones querellantes mencionan adicionalmente: i) la petición de siete años de prisión contra dos

sindicalistas del sector de hostelería por participar en la huelga general de 29 marzo de 2012; ii) peticiones de penas de dos a cuatro años de prisión contra dos trabajadores de Alcalá de Henares, el procedimiento encontrándose en fase de instrucción; iii) un procedimiento penal ante el Juzgado de Instrucción de Getafe núm. 5 contra cuatro miembros del comité de huelga y del comité de empresa en una huelga llevada a cabo en junio de 2012 en el seno de la empresa John Deere Ibérica S.A., acusándose a los trabajadores de impedir a los altos cargos de la empresa de acudir a sus puestos de trabajo, y iv) la condena por falta de coacciones del artículo 620.2 del CP proferida por la audiencia provincial de Madrid (sentencia de 31 de marzo de 2014) de un trabajador por haber pedido a la encargada de un local de MacDonald's que cerrara su local durante la huelga general de 14 de noviembre de 2012.

Comunidad Valenciana

465. Las organizaciones querellantes se refieren a: i) seis procedimientos judiciales, dos de los cuales han sido archivados, ante el Juzgado de Instrucción núm. 4 de Liria, el Juzgado de lo Penal núm. 8 de Alicante y el Juzgado núm. 4 de Alicante; ii) procedimientos en Elche en donde están imputadas 19 personas por el delito de coacciones, y iii) la situación de siete sindicalistas pendientes de calificación provisional del Ministerio Fiscal.

466. Las organizaciones querellantes añaden que los distintos casos descritos demuestran la existencia de una serie de pautas de investigación, instrucción y sanción que constituyen un riesgo para la plena efectividad del ejercicio de los derechos de huelga y actividad sindical. A este respecto, las organizaciones querellantes:

- alegan que la casi totalidad de los comportamientos incriminados carecen de componente violento o coactivo, entendido como un riesgo cierto para la integridad de las personas o de los bienes o instalaciones. Manifiestan que las movilizaciones convocadas por las organizaciones sindicales más representativas no presentan en España ningún grado de violencia. Según las organizaciones querellantes, en el caso «Airbus» donde ocho dirigentes sindicales son acusados de haber agredido a los miembros de la policía, los hechos objeto de la imputación se produjeron en consecuencia de una carga policial contra centenares de trabajadores, de los cuales varias decenas resultaron heridos. La carga policial se dio para supuestamente proteger a un trabajador que no requirió atención médica. En la medida en que las personas supuestamente agredidas fueron miembros de las fuerzas del orden, sorprende que ningún agresor haya sido identificado o detenido, motivo por el cual la acusación se enfocó en los dirigentes sindicales. En el caso de la condena de Pontevedra, sorprende que el tintado del agua de una piscina y del traje de un responsable empresarial hayan sido calificados por la audiencia provincial de «actos de violencia sobre las personas y las cosas»;
- denuncian la utilización estereotipada y sin fundamento en los atestados policiales de acusaciones de concierto de voluntades para delinquir y de práctica ilegal de los piquetes informativos, lo cual puede agravar de forma sustancial la responsabilidad penal de los imputados. Las organizaciones querellantes suponen que la mencionada práctica responde a criterios establecidos por las delegaciones del Gobierno o por el Ministerio del Interior;
- denuncian la práctica consistente en centrar las acusaciones contra los dirigentes sindicales cuando no se haya podido individualizar a los autores de los hechos denunciados, señalando como ilustrativos a este respecto el caso «Airbus» y el caso ocurrido en Baleares;

- subrayan el papel determinante del Ministerio Fiscal, cuya posición puede variar de manera significativa en función de los contextos locales, generando una gran incertidumbre jurídica. Mientras el desarrollo de numerosos conflictos en muchos ámbitos no genera actuaciones penales, en otros casos se produce la acusación penal sin que la gravedad de los hechos explique el comportamiento de la Fiscalía. A este respecto, las organizaciones querellantes resaltan que en tan sólo dos casos la acusación del delito de coacciones a la huelga se acompaña de la existencia de algún tipo de lesión. Según las organizaciones querellantes, lo anterior demuestra la falta de criterios uniformes en la acusación del delito de coacciones a la huelga sin que se tome suficientemente en consideración la necesidad de proteger el ejercicio legítimo del derecho de huelga. En ocasiones, la Fiscalía abre procedimientos penales por meras expresiones verbales, incluso sin ningún contenido amenazador como en el caso de la condena en Pontevedra, y
 - alegan en que los juzgados de primera instancia y, en ciertas ocasiones, las audiencias provinciales (tribunales de segundo grado), ponderan de manera deficiente los bienes jurídicos en conflicto, omitiendo la necesaria tutela de los derechos de huelga y la libertad sindical y dejando de lado los criterios del Tribunal Supremo que conducen a una interpretación restrictiva del delito de coacciones a la huelga. Manifiestan finalmente que, a pesar de su carácter restrictivo, los criterios del Tribunal Supremo no impiden que el artículo 315.3 del CP siga tratando la huelga como un factor agravante de la responsabilidad penal.
- 467.** Por medio de una comunicación de 31 octubre de 2014, la UGT envió una serie de informaciones adicionales. La organización querellante manifiesta primero de manera general que las prácticas penales empleadas para criminalizar la actividad sindical no se limitan a la aplicación del delito de coacciones para promover una huelga sino que se extienden a la utilización de los delitos de atentado, desobediencia o desórdenes públicos. Alega adicionalmente que con frecuencia la justicia actúa con enorme dilación ya que los casos con más de cuatro años de antigüedad quedan pendientes de resolver. A este respecto, la organización querellante argumenta que la dilatada incertidumbre de un proceso con amenaza de penas privativas de libertad afecta el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de huelga.
- 468.** Volviendo al tema del artículo 315.3 del CP, la organización querellante afirma que: i) el delito de coacciones para promover una huelga fue introducido en 1976 para intimidar a las organizaciones sindicales todavía clandestinas y los trabajadores más activamente comprometidos en la organización y desarrollo de los piquetes de huelga; ii) esta disposición quedó inalterada a pesar del desarrollo de las libertades y derechos fundamentales contenidos en la Constitución de 1978; iii) por muchos años, no se dio aplicación al artículo 315.3, y iv) sin embargo, para frenar las protestas expresando el descontento ciudadano, la libertad de numerosos sindicalistas y dirigentes sindicales está siendo puesta en peligro por la aplicación de un tipo penal que vulnera el ejercicio del derecho de huelga.
- 469.** La organización querellante comunica a continuación elementos relativos a casos específicos de procedimientos penales consecutivos a la celebración de huelgas en donde se dio aplicación al artículo 315.3 del CP o a otros tipos penales. La organización querellante se refiere en primer lugar al caso de los Sres. Carlos Rivas Martínez y Serafín Rodríguez Martínez condenados por un delito contra los derechos de los trabajadores del artículo 315.3 del CP, manifestando que: i) los trabajadores condenados participaron en abril de 2008 en una huelga del sector del transporte en Vigo con otros 70 trabajadores; ii) según el acta de acusación, dichos trabajadores impidieron el paso a varios camiones conducidos por trabajadores que no secundaban la huelga y se lanzaron objetos y piedras causando la fractura de la ventanilla de un camión; iii) con base en el artículo 315.3 del CP, ambos trabajadores fueron condenados a la pena de tres años de prisión y a una multa de doce meses

a razón de 5 euros por día, condena confirmada por la audiencia provincial de Pontevedra por medio de una sentencia de 4 de diciembre de 2012, y iv) a raíz de la presentación de una petición de indulto, los tribunales accedieron en 2014 a la suspensión del cumplimiento de la pena hasta que recaiga la decisión correspondiente a la petición de indulto.

- 470.** La organización querellante se refiere en segundo lugar al caso de la dirigente sindical, Sra. María Jesús Cedrún Gutierrez, manifestando que: i) en el marco de una huelga convocada por sindicatos de representación nacional el 29 de marzo de 2012, la dirigente sindical participaba en un piquete informativo en la entrada de MercaSantander; ii) según el acta de acusación, la dirigente sindical arrojó clavos en el suelo delante de unos vehículos que se habían detenido ante el piquete informativo, y iii) la dirigente sindical fue condenada el 27 de marzo de 2014 a diez días de multa por una falta de coacciones en virtud del artículo 620.2 del CP.
- 471.** La organización querellante se refiere en tercer lugar al caso de los Sres. José Manuel Nogales Barroso y Rubén Sanz Martín, manifestando que: i) en el marco de la huelga general de 30 de marzo de 2012, los dos representantes sindicales participaron en un piquete informativo; ii) según la acusación, dos miembros de la policía comprobaron que los componentes del piquete informativo, el cual se había acercado a un bar para solicitar su cierre, empezaron a agredir e insultar a los trabajadores del bar, golpeándoles con las banderas que portaban; iii) dos trabajadores del bar y un policía resultaron con lesiones que necesitaron respectivamente cuatro, tres y seis días para curar sin que ninguno de ellos estuviera impedido para el ejercicio de sus actividades habituales; iv) se les imputaron a los dos huelguistas los delitos de coacción contra los derechos de los trabajadores del artículo 315.3 del CP, de atentado de los artículos 550, 551 y 552 del CP y las faltas de lesiones del artículo 617.1 del CP, y v) en 2012, cada trabajador fue condenado a tres años y nueve meses de prisión y quince meses de multa (cuota diaria de 15 euros) para el primer delito, tres años y tres meses de prisión para el segundo y cincuenta días de multa con una cuota diaria de 15 euros para las faltas. A la luz de los elementos anteriores, la organización querellante afirma que en su escrito de acusación, la Fiscalía no llevó a cabo un análisis de las circunstancias en las que se produjeron los hechos, partió del prejuicio que el piquete informativo era un grupo tumultuoso de personas haciendo uso de la fuerza e intimidación para coaccionar la libertad de trabajo de los terceros, sin tomar en consideración la dimensión constitucional de la actividad del piquete.
- 472.** La organización querellante se refiere en cuarto lugar al caso del Sr. Juan Carlos Martínez Barros y de la Sra. Rosario María Alonso Rodríguez, manifestando que: i) en el marco de la huelga general de 28 de septiembre de 2012, los dos trabajadores formaron parte de un piquete informativo en la localidad cántabra de Reinosa; ii) según lo relatado en la sentencia, los trabajadores cerraron con candado la agencia tributaria de tal manera que se debió romper el cristal de la puerta de dicha agencia para poder tener acceso a la misma, impidiéndose la atención al público durante toda la mañana, y iii) los trabajadores fueron condenados a una pena de 15 días de multa por una falta de coacciones.

B. Respuesta del Gobierno

- 473.** El Gobierno manifiesta en sus comunicaciones que si bien los Convenios de la OIT indicados en la queja — Convenios núms. 87, 98 y 154 —, protegen el derecho de huelga, este derecho no constituye un derecho absoluto y no puede interpretarse sin restricciones, el Gobierno manifiesta que, en este sentido, el artículo 315.3 del CP no penaliza el libre ejercicio del derecho de huelga sino que castiga el empleo de fuerza o violencia para obligar a trabajadores a que participen en una huelga. De este modo, la citada disposición, la cual penaliza al igual que otros países los obstáculos a la libertad de trabajo generados por los piquetes de huelga, cumple tanto con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español como con la doctrina del Comité de Libertad Sindical que reconocen que el derecho de

huelga no constituye un derecho absoluto y que no puede dar lugar a actos de violencia o intimidación.

- 474.** A este respecto, el Gobierno subraya que: i) el ordenamiento jurídico español respeta plenamente el derecho de huelga considerado por la Constitución española como un derecho humano fundamental (artículo 28 de la Constitución); ii) el artículo 6 del Real decreto-ley núm. 17/1977 sobre relaciones de trabajo establece que los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad durante la misma en forma pacífica pero que se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga; iii) el Tribunal Constitucional reconoce que «el derecho de huelga implica el de requerir de otros la adhesión a la misma y a participar, dentro del marco legal, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin» y que «la actividad del llamado piquete de huelguistas con sus actividades de información y propaganda, persuasión a los demás trabajadores para que se sumen a la huelga o disuasión a los que han optado por continuar el trabajo, integra el contenido del derecho reconocido en el artículo 28 de la Constitución española»; iv) el Tribunal Constitucional es sin embargo categórico en afirmar que el derecho de huelga y la actividad de los piquetes tienen límites y que el mencionado derecho no incluye la posibilidad de ejercer sobre terceros una violencia moral de alcance intimidatorio o coactivo, y v) el Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de precisar que conductas tales como las agresiones, los insultos, la obstaculización del libre acceso a la empresa son conductas ajenas al ejercicio del derecho de huelga.
- 475.** El Gobierno indica adicionalmente que el artículo 315.3 del CP encuentra su origen en la ley núm. 23/1976 de 19 de julio de 1976 que introdujo el antiguo artículo 496 del CP. Si bien el Código Penal fue objeto de una importante reforma en 1995, los autores de la reforma consideraron que la acción regulada por el antiguo artículo 496 del CP tenía la gravedad suficiente como para ser mantenida en el cuerpo penal. La intención del legislador de 1995, plasmada en los tres numerales del artículo 315, consistió en otorgar una protección simétrica tanto a quien optaba por ejercer su derecho a la huelga como a quien decidía no ejercerlo o no seguir ejerciéndolo, imponiendo penas idénticas tanto en caso de coacción para impedir el ejercicio del derecho de huelga como en caso de coacción para forzar la participación en una huelga. El Gobierno señala adicionalmente que los actos abarcados por el artículo 315.3 del CP constituyen un subtipo del artículo 172 del CP que tipifica los delitos de coacciones imponiendo un castigo que oscila entre los seis meses y tres años de prisión o con multa de doce a veinticuatro meses. Según el Gobierno el subtipo penal del artículo 315.3 del CP se justifica en la medida en que las coacciones ejercidas para obligar a los trabajadores a ir a la huelga afectan la libertad de trabajo, la dignidad de la persona y su derecho a la integridad moral que constituyen derechos y valores protegidos por la Constitución española (artículos 10, 15 y 35). El Gobierno subraya sin embargo que siendo el derecho de huelga un derecho fundamental el juez, de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional, no solamente debe tener en cuenta que todos los elementos descritos por el artículo 315.3 del CP estén presentes sino que, en caso de duda sobre la interpretación de dicha disposición, debe realizar una interpretación restrictiva de la misma para evitar limitar de manera indebida el derecho de huelga.
- 476.** El Gobierno indica adicionalmente que la ley orgánica núm. 1/2015 de 30 de marzo de 2015 ha atenuado las penas aplicables a la infracción descrita. Mientras que, anteriormente, la legislación preveía una pena de prisión de un mínimo de tres años y de un máximo de cuatro años y seis meses, la reforma ha reducido las penas a un mínimo de un año y nueve meses y a un máximo de tres años de encarceramiento. Adicionalmente, en virtud de dicha reforma, la autoridad judicial cuenta con la posibilidad de sustituir las penas privativas de libertad por penas de multa. De esta forma, se suaviza la pena prevista para este delito al tiempo que se permite al juez decidir entre la pena de prisión o multa en función de la gravedad de los hechos y principalmente del ejercicio de violencia o no en su comisión.

477. Respecto de los procedimientos penales específicos mencionados en la queja, después de haber indicado que por falta de datos aportados por las organizaciones querellantes no ha sido posible realizar un análisis pormenorizado de las actuaciones policiales relacionadas con todos los casos aludidos en la misma, el Gobierno manifiesta que: i) las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado tienen, en virtud de la Constitución española, la misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, misión que desempeñan en el marco de la ley orgánica núm. 2/1986; ii) si bien la mayoría de las movilizaciones laborales relacionadas con la crisis económica que ha afectado al país en los últimos años se ha desarrollado de forma pacífica, también se han producido excepciones en las que ha sido necesaria la intervención de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado para erradicar la violencia, asegurar la utilización pacífica de las vías y espacios públicos, y iii) en todos los supuestos citados en la queja, se han abierto procedimientos penales contra personas determinadas por no haber ejercido de forma pacífica el derecho de huelga, lo cual hizo necesaria la intervención de las fuerzas del orden para proteger, según los casos, el derecho a la libre circulación, el derecho al trabajo, la integridad moral o física de las personas o el patrimonio.
478. Con respecto a los incidentes ocurridos en la empresa Airbus, en Getafe, durante la huelga general de 29 de septiembre de 2010, el Gobierno manifiesta que: i) el Cuerpo Nacional de Policía tuvo que intervenir para proteger la entrada de un empleado a su lugar de trabajo, quedando heridos en la operación 11 policías, tres de ellos necesitando ser trasladados a centros hospitalarios, y ii) la violencia en contra de los policías llegó a tal punto que dos policías rodeados por huelguistas tuvieron que hacer disparos intimidatorios al aire para ahuyentar a los agresores.
479. En relación con los hechos ocurridos en San Fernando (Cádiz) en 2012 en el marco de una protesta de trabajadores de la empresa Navantia, el Gobierno manifiesta que: i) los manifestantes cambiaron el itinerario comunicado a las autoridades para dirigirse hacia la sede del Partido Popular de esa localidad; ii) en aquella ocasión, los manifestantes violaron la puerta de entrada de dicha sede, haciendo necesaria la intervención policial para evitar daños mayores, y iii) los manifestantes respondieron a dicha intervención con agresiones a los funcionarios policiales y el presidente del comité de empresa lanzó un micrófono a uno de los policías, motivo que dio lugar a su detención.
480. Por otra parte, el Gobierno niega rotundamente la existencia de criterios establecidos desde los órganos directivos del Ministerio del Interior para la incriminación de los trabajadores y representantes sindicales. El Gobierno manifiesta que las organizaciones sindicales tienen pleno reconocimiento constitucional en España y que, por lo tanto, las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado no se rigen por órdenes que consideren *a priori* ilegal la actividad sindical o la labor de los piquetes informativos sino que se limitan a cumplir sus obligaciones constitucionales en defensa de la legalidad y de los derechos y libertades de los ciudadanos.
481. De igual manera, el Gobierno manifiesta que el Ministerio Fiscal está sujeto al principio de legalidad en sus actuaciones, que está obligado a ejercer la acción penal en todos los casos en los que se aprecie la existencia de la comisión de hechos delictivos y que actúa con objetividad e imparcialidad, sometido únicamente al imperio de la ley.
482. En relación con la alegación contenida en la queja de que los procedimientos penales apuntan a los cargos sindicales por el único motivo de asumir el protagonismo en la gestión de los conflictos laborales, el Gobierno manifiesta que: i) resulta a veces difícil determinar quién deba ser el sujeto imputable en caso de daños ilícitamente producidos durante el transcurso de una huelga por lo que va a ser la propia organización sindical a la que los huelguistas estén adscritos, a través de sus representantes sindicales, la que esté llamada a responder de los actos individuales de sus afiliados, siempre que se cumplan los presupuestos establecidos por el artículo 5.2 de la Ley Orgánica núm. 11/1985 de Libertad Sindical, el cual dispone

que el sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquellos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato, y ii) los representantes sindicales son las personas que suelen liderar los piquetes informativos o manifestaciones que, en ocasiones, acaban en actos violentos por lo cual resulta procedente que dichos representantes aparezcan identificados en aquellas diligencias que reflejen actos violentos sin perjuicio de la ulterior responsabilidad de los hechos, determinada por resolución judicial o administrativa, según proceda.

483. El Gobierno afirma por otra parte que la aplicación del artículo 315.3 del CP no planteó problema alguno durante varias décadas y que la presentación de esta queja obedece a una situación concreta y personal consecutiva a la condena de la Sra. Carmen Bajo y del Sr. Carlos Cano a tres años y un día de cárcel por imponer a una propietaria el cierre de su local en el marco de la huelga general de marzo de 2012. El Gobierno afirma que las dos organizaciones querellantes han tomado múltiples iniciativas para evitar que ambas personas entren a la cárcel, lo cual, según el Gobierno, limita el alcance de la presente queja a un tema personal.
484. El Gobierno niega la alegación relativa a la supuesta inaplicación de la legislación penal a los movimientos de huelga antes de la actual crisis económica y a su supuesto uso generalizado en los últimos años. En sus distintas comunicaciones, el Gobierno cita a modo de ilustración no exhaustiva 11 sentencias de 1997 (1), 1998 (1), 1999 (1), 2002 (1), 2004 (2), 2005 (1), 2006 (3), 2009 (1) habiendo dado lugar a la aplicación del artículo 315.3 del CP.
485. El Gobierno se refiere adicionalmente, siempre a modo de ilustración, a siete sentencias pronunciadas entre 2011 y 2015 en las cuales los tribunales dieron un tratamiento absolutorio o, en todo caso benévolo a los hechos enjuiciados en virtud del artículo 315.3 del CP. El Gobierno manifiesta que tanto los ejemplos anteriores a 2010 como aquellos posteriores, demuestran que los órganos judiciales realizan una interpretación restrictiva del artículo 315.3 del CP, sin que la misma se haya modificado en los últimos años.
486. El Gobierno manifiesta finalmente que, no solamente la legislación penal española cumple plenamente con los convenios y principios de libertad sindical sino que, en virtud del ordenamiento jurídico español, el derecho fundamental de huelga cuenta con sistemas eficaces de protección, ante los tribunales ordinarios por un lado y por otro lado ante el Tribunal Constitucional mediante el recurso de amparo. Con base en lo anterior y en la medida en que todos los hechos expuestos por los sindicatos denunciante están pendientes del pronunciamiento judicial correspondiente, es razonable solicitar que el examen de la presente queja quede aplazado hasta cuando se produzcan dichos pronunciamientos.
487. En sus comunicaciones de 24 de febrero y 9 de mayo de 2016, el Gobierno comunica copia de la sentencia núm. 57/2016 del Juzgado de lo Penal de Getafe de 16 de febrero de 2016 relativa a la imputación de delitos contra los derechos de los trabajadores, delitos de atentado y lesiones en contra de ocho dirigentes sindicales en ocasión de los incidentes ocurridos en la empresa Airbus, en Getafe, durante la huelga general de 29 de septiembre de 2010. El Gobierno subraya que la sentencia: i) declara probada la existencia de hechos de coacción a los trabajadores para que secundaran la huelga así como hechos agresivos; ii) absuelve a dos de los dirigentes sindicales por haber retirado el Ministerio Fiscal las acusaciones en contra de los mismos, y iii) absuelve a los demás seis acusados por aplicación del principio de presunción de inocencia, no habiendo quedado acreditada la imputación personal de hechos concretos a ninguno de los imputados.
488. Por medio de una comunicación de 24 de mayo de 2016, el Gobierno transmite la posición de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), principal

organización de empleadores del país, relativa al contenido de la presente queja. En su comunicación, la CEOE manifiesta una posición similar a la expresada por el Gobierno en relación con el artículo 315.3 del CP y su aplicación por los tribunales españoles, indicando que dicha disposición cumple plenamente con la doctrina del Comité de libertad sindical y con los convenios internacionales ratificados por España sobre la materia. La CEOE afirma especialmente que: i) la revisión del artículo 315.3 del CP por la ley orgánica núm. 1/2015 que rebaja las penas de prisión aplicables en caso de coacción en contra de los no huelguistas garantiza que las penas impuestas sean proporcionales con la gravedad de los delitos cometidos; ii) al tratarse de una ley más favorable, la ley orgánica núm. 1/2015 se aplica a procedimientos judiciales que estén pendientes de resolución, aunque la fecha de comisión de los hechos sea anterior a su entrada en vigor; iii) la regulación actual no está produciendo ningún tipo de inseguridad jurídica y, en el supuesto que así fuera, son los tribunales españoles los encargados de realizar este análisis; iv) el número de sentencias de los tribunales españoles que enjuician esta cuestión son casi inexistentes, lo cual demuestra la ausencia de problema jurídico a este respecto, y v) en relación con la alegada dilación de los procedimientos penales relativos a hechos cometidos durante movimientos de huelga, la CEOE indica que se adoptó el 5 de octubre de 2015 la Ley núm. 41/2015 de Enjuiciamiento Criminal para la Agilización de la Justicia Penal y el Fortalecimiento de las Garantías Procesales, la cual, establece plazos máximos de instrucción, motivo por el cual la instrucción del tipo de procedimientos mencionados en la queja no va a dilatarse, a diferencia de lo que había podido ocurrir en ocasiones anteriores a la entrada en vigor de la mencionada ley.

- 489.** La comunicación de la CEOE contiene adicionalmente informaciones relativas a la situación de cuatro personas que fueron condenadas a la pena de tres años de prisión y multa por la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores del artículo 315.3 del CP y que solicitaron su indulto en 2014 (los Sres. María del Carmen Bajo Crémer y Carlos Cano Navarro por una parte, objetos de una sentencia judicial de condena el 24 de mayo de 2013 y los Sres. Carlos Rivas Martínez y Serafín Rodríguez Martínez, objetos de una sentencia judicial de condena el 9 de mayo de 2011). A este respecto, la CEOE indica que: i) los distintos expedientes de indulto están completos y en espera de resolución; ii) a la espera de la decisión sobre su solicitud de indulto, las mencionadas personas se encuentran en libertad, y iii) en todos y cada uno de los casos es posible que los penados soliciten en ejecución la aplicación de la ley más favorable.

C. Conclusiones del Comité

- 490.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de represión del derecho de huelga por medio de la legislación penal y de su utilización creciente en los últimos años por las autoridades públicas del país. A este respecto, el Comité toma especialmente nota de que las organizaciones querellantes alegan en primer lugar que: i) el artículo 315.3 del CP prevé elevadas penas de prisión (de tres años a cuatro años y seis meses) para «quienes actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga»; ii) al existir en el Código Penal un delito general de coacción (artículo 172.1 del CP) que impone penas muy inferiores (de seis meses a tres años de prisión), la legislación penal española, lejos de proteger el carácter fundamental del derecho de huelga, considera su ejercicio como un agravante de la responsabilidad penal, y iii) la definición del tipo penal del artículo 315.3 del CP carece de precisión, dando lugar a una aplicación muy dispar de la misma y siendo fuente de inseguridad jurídica.*
- 491.** *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan adicionalmente que: i) en los últimos años caracterizados por el incremento de movimientos laborales y sociales denunciando reformas laborales regresivas, el artículo 315.3 del CP, así como otras disposiciones penales (delitos de atentado, desobediencia, desórdenes públicos, etc.) están*

siendo utilizadas de manera muy amplia por las autoridades públicas para criminalizar el ejercicio del derecho de huelga; ii) en 2014, se había identificado 81 procedimientos sancionadores o imputaciones penales de este tipo, varios de ellos habiéndose concluido con condenas de varios años de encarcelamiento; iii) la mayoría de los movimientos de huelga que fueron o están siendo objeto de una imputación o de un proceso penal se caracterizan por la ausencia de violencia faltando de parte del Ministerio Público y de los tribunales la ponderación necesaria para que no se deje de tutelar el derecho fundamental de huelga; iv) en la mayoría de los casos, las acusaciones penales apuntan a los dirigentes sindicales, independientemente de cual fuera su comportamiento real a lo largo de la huelga, y v) muchas de las instrucciones penales se caracterizan por su gran dilación, lo cual produce un fuerte efecto disuasivo a la hora de ejercer los derechos colectivos. El Comité toma nota finalmente que, más allá de los 81 casos señalados de forma general, las organizaciones querellantes se refieren también con mayores detalles a una serie de casos específicos caracterizados, según las organizaciones, por la gravedad y desproporción de las penas impuestas por los tribunales o solicitadas por la acusación.

- 492.** El Comité toma nota por otra parte de las observaciones del Gobierno, el cual manifiesta que: i) si bien los Convenios de la OIT indicados en la queja — Convenios núms. 87, 98 y 154 —, protegen el derecho de huelga, este derecho no constituye un derecho absoluto y no puede interpretarse sin restricciones; ii) el ordenamiento jurídico español respeta plenamente el derecho de huelga, considerado por la Constitución española como un derecho humano fundamental; iii) en armonía con las posiciones del Comité de Libertad Sindical, el reconocimiento del carácter fundamental del derecho de huelga no significa que éste se configure como un derecho absoluto, motivo por lo cual su protección no abarca el ejercicio de la violencia o de la coacción ni la violación de otros derechos fundamentales; iv) el artículo 315.3 del CP se sitúa plenamente en esta línea ya que, lejos de restringir el ejercicio del derecho de huelga, castiga la violación de derechos y libertades tan importantes como la libertad de trabajo o la dignidad de la persona por medio de la coacción; v) los tribunales españoles interpretan de manera restrictiva las disposiciones del artículo 315.3 del CP; vi) la reforma legislativa de 30 de marzo de 2015 ha permitido reducir las penas de prisión previstas por el artículo 315.3 del CP, haciéndolas pasar de un mínimo de tres años y un máximo de cuatro años y seis meses de prisión antes de la reforma a un mínimo de un año y nueve meses y un máximo de tres años en la actualidad, con la posibilidad alternativa de imponer una multa, evitándose así cualquier riesgo de desproporción en la sanción del mencionado delito; vii) no existe ninguna práctica generalizada de las autoridades públicas, sean éstas las fuerzas del orden, el Ministerio del Interior, o el Ministerio Público consistente en criminalizar los movimientos de huelga; viii) no se puede afirmar que el artículo 315.3 no haya sido aplicado durante decenios y que se haya decidido utilizarlo de manera sistemática en los últimos años; ix) en los casos específicos destacados con suficientes detalles por las organizaciones querellantes, se produjeron claros actos de violencia, y x) la presente queja tiene en realidad una motivación circunstancial y personal consistente en evitar que la Sra. Bajo y el Sr. Cano cumplan la pena de prisión a la cual fueron condenados después de que impusieran a una propietaria el cierre de su local en el marco de la huelga general de marzo de 2012.
- 493.** A la luz de los elementos anteriormente expuestos, el Comité observa que la queja tiene como primer objeto el artículo 315.3 del CP relativo al delito de coacciones para iniciar o continuar una huelga. El Comité constata que según las organizaciones querellantes, dicha disposición prevé sanciones excesivamente elevadas y carecería de la suficiente precisión en la definición de las conductas castigadas, motivos por los cuales sería fuente de inseguridad jurídica y daría lugar a condenas desproporcionadas que no tomarían en cuenta ni las características propias del derecho de huelga ni la necesidad de proteger este derecho fundamental. El Comité toma también nota de que el Gobierno afirma que el ordenamiento jurídico español reconoce que el derecho de huelga abarca la posibilidad de organizar piquetes informativos pacíficos, que el artículo 315.3 del CP se limita a prohibir

actos ilícitos que vulneran derechos tan importantes como la libertad de trabajo y la dignidad de la persona, que la nueva redacción del artículo consecutiva a una reforma de 2015 ha sensiblemente reducido las penas de prisión aplicables y que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de derechos fundamentales, los órganos judiciales deben interpretar y aplicar el artículo 315.3 del CP de manera restrictiva con miras a evitar limitaciones indebidas al derecho de huelga;

494. El Comité observa que, según su nueva redacción, el artículo 315.3 del CP dispone que «quienes actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, serán castigados con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses». El Comité observa también que el delito tipificado por el artículo 315.3 del CP constituye un subtipo del delito genérico de coacciones contemplado por el artículo 172.1 del CP, el cual prevé que «el que, sin estar legítimamente autorizado, impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de doce a veinticuatro meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados».
495. El Comité toma nota de que el artículo 315.3 del CP se aplica principalmente en relación con las actuaciones de los piquetes de huelga. El Comité subraya la importancia de que las disposiciones penales aplicables a los conflictos colectivos de trabajo revistan la suficiente precisión en la tipificación de las conductas ilícitas de manera a asegurar la seguridad jurídica necesaria para la estabilidad de las relaciones colectivas de trabajo. A este respecto, al tiempo que toma nota de la manifestación del Gobierno de que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de derechos fundamentales, los órganos judiciales interpretan y aplican el artículo 315.3 del CP de manera restrictiva, el Comité observa que la versión revisada del artículo 315.3 del CP, a pesar de ser aplicable exclusivamente en caso de huelga y con la excepción de una mención al carácter coordinado del acto ilícito, sigue sin contener elementos de definición de los comportamientos constitutivos de una coacción en dicho contexto. Observando que las organizaciones querellantes alegan la existencia de una marcada dispersión en la aplicación de dicha disposición, el Comité pide al Gobierno que invite a la autoridad competente a que examine el impacto de la reforma de 2015 del artículo 315.3 del CP y que informe del resultado de este examen a los interlocutores sociales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
496. En relación con la alegada desproporción de las penas de prisión previstas por la mencionada disposición penal, el Comité recuerda el principio según el cual no deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 668].
497. A este respecto, el Comité toma primero nota de que el Gobierno comunica varias sentencias pronunciadas entre 2011 y 2015 con miras a demostrar que la aplicación del artículo 315.3 del CP por los tribunales permite dar una respuesta adecuada a las agresiones y hechos ilícitos tipificados por dicha disposición. El Comité observa también que desde el momento de la presentación de la queja, el artículo 315.3 ha sido objeto en marzo de 2015 de una reforma por medio de la cual las penas previstas por dicha disposición han pasado de un mínimo de tres años y un máximo de cuatro años y seis meses de prisión antes de la reforma a un mínimo de un año y nueve meses y un máximo de tres años en la actualidad. El Comité

constata también que las multas previstas aumentaron de un mínimo de doce meses y un máximo de veinticuatro meses a un mínimo de dieciocho meses y un máximo de veinticuatro meses. El Comité toma especial nota de que el Gobierno indica que la nueva redacción de la disposición permite al juez decidir entre la pena de multa o de prisión en función de la gravedad de los hechos, y principalmente en función del ejercicio o no de violencia en su comisión.

- 498.** El Comité observa al mismo tiempo que: i) las penas mínimas de cárcel y de multas previstas por el artículo 315.3 del CP para el delito de coacciones durante la huelga (de un año y nueve meses a tres años de prisión o de dieciocho a veinticuatro meses de multa) siguen siendo más altas que las penas impuestas para el delito general de coacción por el artículo 172.1 del CP (pena de seis meses a tres años de prisión o de doce a veinticuatro meses de multa) y también superiores a las penas mínimas previstas para el delito general de coacción cuando se impida el ejercicio de un derecho fundamental (pena de dieciocho meses y un día a tres años de prisión), a pesar de que las organizaciones querellantes subrayan que la Constitución española no incluye la libertad de trabajo (artículo 35 de la Constitución) dentro de la categoría de los derechos fundamentales; ii) el texto de la disposición no proporciona criterios que distinguen las conductas punibles con prisión de aquellas sujetas a multa, y iii) si bien en la gran mayoría de casos específicos señalados por las organizaciones querellantes y el Gobierno, el Comité observa que las penas de prisión aplicadas por los tribunales se dieron en casos de coacción acompañados de actos de violencia física, el Comité observa que por lo menos en un caso (condenas de la Sra. Carmen Bajo y el Sr. Carlos Cano a tres años y un día de cárcel) no se menciona la comisión de actos de violencia física por parte de las personas condenadas.
- 499.** A la luz de los elementos anteriores, el Comité pide al Gobierno que invite a la autoridad competente a que examine también estas cuestiones.
- 500.** En relación con el alegato según el cual, en los últimos años, las autoridades públicas han ido utilizando de manera muy amplia la legislación penal para criminalizar el ejercicio del derecho de huelga, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes manifiestan haber identificado 81 procedimientos sancionadores o imputaciones penales en curso para el año 2014 sin que, en la gran mayoría de los casos, correspondan a actos de violencia. El Comité toma también nota de que el Gobierno, después de haberse referido a sentencias anteriores a 2010 dando aplicación al artículo 315.3 del CP, niega la existencia de una práctica generalizada de las autoridades públicas, sean éstas las fuerzas del orden, el Ministerio del Interior, o el Ministerio Público consistente en criminalizar los movimientos de huelga. Al tiempo que subraya que no dispone de los elementos que le permitan determinar la existencia de la alegada práctica, el Comité constata que el Gobierno no niega la existencia de un alto número de imputaciones y procesos penales en curso relacionados con el ejercicio del derecho de huelga. A este respecto, el Comité, al tiempo que recuerda que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 667] confía en que se tome plenamente en consideración que el recurso frecuente a procedimientos penales en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo no contribuye al mantenimiento de un sistema de relaciones laborales estable y armonioso.
- 501.** En relación con el alegato de que tanto el Ministerio Fiscal como los tribunales no están sometidos a criterios vinculantes que permitan ponderar las afectaciones a la libertad sindical en el momento de formular acusaciones y enjuiciar hechos derivados de la actuación de piquetes informativos, el Comité observa que tanto las organizaciones querellantes como el Gobierno coinciden en reconocer los aportes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo al respecto. A la luz de los numerosos casos relacionados con la actuación de piquetes informativos pendientes de resolución ante los

tribunales, el Comité confía en que la posición de ambos tribunales será ampliamente difundida.

502. En relación con el alegato de focalización arbitraria en los representantes sindicales a la hora de formular acusación e imponer condenas por los conflictos derivados de altercados o incidentes en el desarrollo de una huelga, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) los representantes sindicales suelen liderar los piquetes informativos o manifestaciones por lo cual resulta procedente que aparezcan identificados en aquellas diligencias que reflejen actos violentos sin perjuicio de la ulterior determinación de la responsabilidad de los hechos, y ii) resulta a veces difícil determinar quién deba ser el sujeto imputable en caso de daños ilícitamente producidos durante el transcurso de una huelga por lo que va a ser la propia organización sindical la que esté llamada a responder de los actos individuales de sus afiliados, siempre que se cumplan los presupuestos establecidos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la cual dispone que el sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.
503. A la luz de la respuesta del Gobierno y en la medida en que la imputación de un delito únicamente basada en la responsabilidad sindical de la persona podría configurar una situación de discriminación antisindical, el Comité subraya que la imputación penal de cualquier trabajador, sea o no representante sindical, por un hecho ilícito cometido durante una huelga, debería basarse en elementos concretos que apunten a la participación de dicha persona en el hecho denunciado. Observando que las organizaciones querellantes alegan la existencia de numerosos casos de imputación de dirigentes sindicales por supuestos hechos ilícitos cometidos durante movimientos de huelga, el Comité confía en que se respetará plenamente el mencionado principio.
504. En relación con la alegada dilación de numerosos procedimientos penales en curso que tendrían un efecto disuasorio en el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de huelga, al tiempo que observa la ausencia de respuesta de parte del Gobierno al respecto, el Comité toma nota de que, en los comentarios de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) remitidos por el Gobierno, se indica que la adopción de la Ley núm. 41/2015 de Enjuiciamiento Criminal para la Agilización de la Justicia Penal y el Fortalecimiento de las Garantías Procesales, la cual establece plazos máximos de instrucción, permitirá evitar dilaciones en los procedimientos penales relacionados con hechos cometidos durante movimientos de huelga. Recordando que el respeto de las garantías procesales no es incompatible con un proceso equitativo rápido y que por el contrario un excesivo retraso puede tener un efecto intimidatorio en los dirigentes concernidos, que repercuta en el ejercicio de sus actividades [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 103], el Comité confía en que los procedimientos penales en curso relacionados con el ejercicio de la huelga y mencionados en la presente queja se resolverán con la debida brevedad. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.
505. En relación con los alegatos relativos a situaciones específicas de supuesta criminalización del derecho de huelga contenidos en la queja, el Comité constata en primer lugar que un número importante de casos mencionados por las organizaciones querellantes no contenían los detalles necesarios para su identificación y análisis individualizado, motivo por el cual el Comité no proseguirá con el examen de los mismos.
506. En relación con la imputación de delitos contra los derechos de los trabajadores, delitos de atentado y lesiones en contra de ocho dirigentes sindicales en ocasión de los incidentes ocurridos en la empresa Airbus, en Getafe, durante la huelga general de 29 de septiembre de 2010, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el Juzgado de lo Penal de Getafe, por medio de una sentencia de 16 de febrero de 2016, después de haber

constatado la existencia de hechos de coacción así como hechos agresivos, absolvió a los acusados por aplicación del principio de presunción de inocencia, no habiendo quedado acreditada la imputación personal de hechos concretos a ninguno de los imputados.

- 507.** *En relación con la solicitud de penas de nueve meses, catorce meses y dos años y tres meses de prisión en contra de tres trabajadores de Navantia por la comisión de los delitos de desórdenes públicos, atentado con empleo de medios peligrosos y una falta de lesiones en el marco de una huelga en San Fernando (Cádiz), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que los manifestantes violaron la puerta de entrada de la sede de un partido político, haciendo necesaria la intervención policial para evitar daños mayores y que los manifestantes respondieron a dicha intervención con agresiones a los funcionarios policiales, el presidente del comité de empresa habiendo lanzado en esta ocasión un micrófono a uno de los policías, motivo que dio lugar a su detención.*
- 508.** *En relación con la condena, con base en el artículo 315.3 del CP, de la Sra. Carmen Bajo y del Sr. Carlos Cano a tres años y un día de prisión por imponer a una propietaria el cierre de su local en el marco de una huelga general, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que las dos personas no cometieron ningún acto violento y que la justicia se limitó a comprobar que habían proferido expresiones vejatorias en contra de la propietaria del local, habían colocado pegatinas y pintadas en dicho local causando un daño de 767 euros. El Comité toma también nota de que el Gobierno se limita a manifestar que las dos organizaciones querellantes han tomado múltiples iniciativas para evitar que ambas personas entren a la cárcel, lo cual, según el Gobierno, limitaría el alcance de la presente queja a un tema personal. Observando que, a diferencia de los casos anteriores, el Gobierno no se refiere a actos de violencia física cometidos por la Sra. Carmen Bajo y el Sr. Carlos Cano y constatando que ambos fueron condenados a largas penas de prisión, el Comité, en estas condiciones, pide al Gobierno que indique los motivos específicos que condujeron a la imposición de dicha condena. Tomando nota de la comunicación de la CEOE indicando que ambas personas se encuentran actualmente en libertad a la espera de que se resuelva su solicitud de indulto, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación de la Sra. Carmen Bajo y del Sr. Carlos Cano.*
- 509.** *En relación con la situación de los Sres. Carlos Rivas Martínez y Serafín Rodríguez Martínez, el Comité toma nota de los elementos contenidos en la comunicación de la CEOE, indicando que ambos trabajadores, condenados a tres años de prisión en 2011 en virtud del artículo 315.3 del CP, se encuentran actualmente en libertad, a la espera de que se resuelva su solicitud de indulto. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación de los Sres. Carlos Rivas Martínez y Serafín Rodríguez Martínez.*
- 510.** *El Comité observa que el Gobierno no ha proporcionado observaciones en relación con la situación de los Sres. María Jesús Cedrún Gutierrez, José Manuel Nogales Barroso, Rubén Sanz Martín, Juan Carlos Martínez Barros, Rosario María y Alonso Rodríguez mencionados en la comunicación de 31 octubre de 2014 de la UGT y condenados a penas de alcance variable en virtud del artículo 315.3 del CP. El Comité pide al Gobierno que le haga llegar sus respectivas observaciones a la brevedad.*

Recomendaciones del Comité

- 511.** *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 invite a la autoridad competente a que examine el impacto de la reforma de 2015 del artículo 315.3 del CP y que*

informe del resultado de este examen a los interlocutores sociales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

- b) el Comité pide al Gobierno que comuniquen los motivos específicos que condujeron a la condena a tres años y un día de la Sra. Bajo y del Sr Cano y, observando que se encuentran en libertad a la espera de la resolución de su solicitud de indulto, que le mantenga informado de la situación de los mismos;*
- c) observando que los Sres. Carlos Rivas Martínez y Serafín Rodríguez Martínez se encuentran en libertad a la espera de la resolución de su solicitud de indulto, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación de los mismos, y*
- d) el Comité pide al Gobierno que proporcione sus observaciones en relación con la situación de los Sres. María Jesús Cedrún Gutierrez, José Manuel Nogales Barroso, Rubén Sanz Martín, Juan Carlos Martínez Barros, Rosario María y Alonso Rodríguez. El Comité confía en que los procedimientos penales en curso relacionados con el ejercicio de la huelga y mencionados en la presente queja se resolverán con la debida brevedad. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2203

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por

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

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

- 512.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2014 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 371.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 318.^a reunión (marzo de 2014), párrafos 523 a 537].

513. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 20 y 26 de mayo de 2015, 9 de septiembre y 12 de noviembre de 2015 y 3 de agosto de 2016.
514. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso

515. En su reunión de marzo de 2014, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 371.^{er} informe, párrafo 537]:

- a) el Comité lamenta de nuevo que la respuesta del Gobierno siga siendo incompleta a pesar de que los alegatos que habían quedado pendientes de respuesta se refieren a sucesos ocurridos hace años y que incluyen actos graves de violencia contra sindicalistas, actos de discriminación y de injerencia antisindicales. El Comité urge al Gobierno a que facilite, en un futuro muy próximo, informaciones en relación con todos los asuntos pendientes;
- b) en cuanto a los alegatos relativos a agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas, así como ataques a sedes sindicales, el Comité lamenta profundamente que a pesar de la gravedad de los mismos el Gobierno no haya enviado nuevas observaciones desde el último examen del caso por parte del Comité. El Comité espera firmemente que los compromisos asumidos por el Gobierno en el Memorando de Entendimiento firmado en marzo de 2013 se traduzcan en acciones y resultados concretos con respecto de los alegatos de violencia y amenazas contenidos en el presente caso y pide firmemente al Gobierno que someta urgentemente los hechos denunciados a la Fiscalía Especial de Delitos contra Sindicalistas y que le informe al respecto;
- c) el Comité invita nuevamente al Gobierno a que entre en contacto con UNSITRAGUA a efectos de proporcionar una respuesta detallada sobre el proceso relativo al alegado allanamiento en 2002 con incineración de documentos en la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA);
- d) en relación con los obstáculos e importantes retrasos a la negociación colectiva entre el Tribunal Supremo Electoral y UNSITRAGUA, así como con los obstáculos al ejercicio del derecho de huelga por el sindicato, el Comité insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para agilizar de manera significativa los procedimientos judiciales de determinación de la legalidad de los movimientos de huelga y, de manera general, de resolución de los conflictos colectivos que involucran a funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado;
- e) en lo que se refiere a los alegatos relativos a la municipalidad de El Tumbador relativos a los trámites para la reinstalación de trabajadores despedidos ordenada por la autoridad judicial y al despido de varios dirigentes sindicales, el Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado informaciones sobre los despidos de los Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco y Romeo Rafael Bartolón Martínez. Deplorando los retrasos excesivos y esperando firmemente que los procedimientos para el reintegro de los trabajadores despedidos finalizaran en un futuro muy próximo, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de las sentencias que se esperan sobre este asunto así como de la constancia de que los trabajadores mencionados hayan sido efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo, y que, si ello no fuera posible en virtud del tiempo transcurrido, se les paguen las indemnizaciones legales de manera completa, de forma que constituya una sanción suficientemente disuasoria, y
- f) en cuanto al resto de los alegatos, ante la falta de observaciones del Gobierno, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones anteriores que se reproducen a continuación e insta al Gobierno a que envíe sin demora las informaciones y tome las acciones solicitadas:
 - tomando nota de que el Gobierno no proporciona información en relación con el pago de los salarios debidos al dirigente sindical Sr. Gramajo, el Comité urge

nuevamente al Gobierno a que tome medidas para que se paguen sin demora todos los salarios y que le mantenga informado al respecto, y

- en cuanto a los alegatos relativos a actos de injerencia patronal en las elecciones sindicales en el Registro General de la Propiedad constatados por la Inspección del Trabajo, el Comité pide una vez más al Gobierno que sin demora tome las medidas necesarias para sancionar a la entidad responsable por dichos actos, asegurar que se pague una compensación adecuada por los daños y perjuicios sufridos y garantizar que no se produzcan más actos de esta naturaleza en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.

B. Respuesta del Gobierno

- 516.** En relación con el alegado allanamiento en 2002 de la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA), respecto del cual el Comité había solicitado nuevamente al Gobierno que entrara en contacto con UNSITRAGUA de manera de poder proporcionar una respuesta detallada, el Gobierno manifiesta que: i) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social organizó el 17 de abril de 2015 una reunión con UNSITRAGUA de manera de poder obtener más detalles sobre el mencionado alegato; ii) los representantes de UNSITRAGUA no se presentaron a dicha reunión y, a pesar de lo acordado telefónicamente, no volvieron a contactar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para fijar un nuevo encuentro; iii) el mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT en Materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva (en adelante la Comisión de Tratamiento de Conflictos) informó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se puso en contacto tanto con los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Industrias Acrílicas de Centroamérica como con UNSITRAGUA en relación con el presente alegato sin que ninguna de las dos organizaciones se apersone ante la Comisión de Tratamiento de Conflictos, y v) se desprende de lo anterior que, a la presente fecha, las organizaciones querellantes no han manifestado interés en reanudar el diálogo con las autoridades del Ministerio a fin de dilucidar los hechos expuestos en el presente alegato.
- 517.** En relación con los alegados despidos de dirigentes sindicales por la municipalidad de El Tumbador respecto de los cuales el Comité había solicitado al Gobierno que proporcionara informaciones sobre la situación de los Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco y Romeo Rafael Bartolón Martínez, el Gobierno indica que: i) el 24 de julio de 2015, el mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos se reunió en el municipio de El Tumbador con representantes del Sindicato de Empleados Municipales Unidos de El Tumbador y del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de El Tumbador; ii) dichos representantes informaron que los motivos por los cuales se había presentado la queja ya habían sido resueltos por la justicia ordinaria; iii) en noviembre de 2015, la municipalidad de El Tumbador informó que los Sres. Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco y Romeo Rafael Bartolón Martínez se encuentran actualmente trabajando en dicha municipalidad, y iv) la municipalidad informó adicionalmente que se puso fin de forma definitiva en noviembre de 2004 al nombramiento de los Sres. César Augusto León Reyes y José Marcos Cabrera por motivos ajenos a su afiliación sindical, haciéndose efectivo el pago de prestaciones laborales e indemnización de conformidad con la ley.
- 518.** En relación con el pago de los salarios debidos al dirigente sindical Sr. Gramajo, ex trabajador de la municipalidad de El Tumbador, el Gobierno manifiesta que: i) el mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos realizó en agosto de 2015 una segunda visita a la municipalidad de El Tumbador en ocasión de la cual se entrevistó con el Sr. Gramajo, y ii) el Sr. Gramajo confirmó tanto oralmente como por escrito que había recibido el pago de los salarios dejados de percibir y que seguía trabajando en la municipalidad.

519. En relación con los actos de injerencia patronal en las elecciones sindicales por parte del Registro General de la Propiedad, el Gobierno transmite una comunicación de la Directora General de la Propiedad en la cual la funcionaria manifiesta que: i) los hechos alegados se produjeron bajo otra dirección; ii) la actual dirección del Registro General de la Propiedad respeta plenamente los derechos sindicales; iii) no existen conflictos con los dos sindicatos presentes en dicha institución, los cuales llevan a cabo libremente sus procesos electorales, y iv) está vigente en la institución un pacto colectivo de condiciones de trabajo cumplido por las partes. Por medio de una comunicación de agosto de 2016, el Gobierno transmite una comunicación del mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos por medio de la cual solicita que no se prosiga con el examen del presente alegato.

C. Conclusiones del Comité

520. *El Comité recuerda que, en el presente caso, las organizaciones querellantes denuncian una serie de actos antisindicales incluyendo, entre otros, agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas así como injerencias en elecciones sindicales y despidos antisindicales con negativa de los empleadores a cumplir con órdenes judiciales de reintegro.*
521. *El Comité recuerda también que, desde la presentación de esta queja en 2002, el Comité examinó este caso en ocho ocasiones (marzo de 2003, marzo de 2005, junio de 2006, noviembre de 2007, noviembre de 2008, marzo de 2011, junio de 2012 y marzo de 2014), instando al Gobierno, en cada uno de sus informes provisionales, a que proporcione sus observaciones respecto de las numerosas alegaciones de agresiones, amenazas de muerte e intimidaciones a sindicalistas contenidas en la queja y pidiéndole en seis ocasiones que someta urgentemente los casos a la Fiscalía Especial de Delitos contra Sindicalistas. Al tiempo que toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno desde el último examen del caso en 2014 para comunicar informaciones sobre varios alegatos del caso, el Comité lamenta tener que observar nuevamente que el Gobierno no ha transmitido sus observaciones respecto de los siguientes alegatos de violencia y amenazas antisindicales contenidos en la presente queja: i) destrucción de la sede del sindicato que opera en el Registro General de la Propiedad; ii) amenazas de muerte contra el Sr. Baudilio Reyes, dirigente del sindicato que opera en la empresa Agrícola Industrial Santa Cecilia S.A.; iii) amenazas de muerte contra el secretario general del sindicato que opera en la municipalidad El Tumbador; iv) amenazas de muerte contra la secretaria general y la responsable de finanzas del sindicato que opera en ACRILASA, así como contra las dirigentes sindicales Sras. Castillo y Alcántara y contra afiliados; v) actos de intimidación contra la secretaria general; vi) agresiones físicas a dos miembros del comité ejecutivo y a afiliados; vii) amenazas de muerte contra los dirigentes del sindicato que opera en la finca La Torre; viii) intimidación a la sindicalista de la municipalidad de El Tumbador, Sra. Nora Luz Echeverría Nowel, y ix) vigilancia intimidatoria de la sede de UNSITRAGUA.*
522. *Ante la ausencia de cualquier información proporcionada por el Gobierno, el Comité sólo puede entender que, 14 años después de los hechos denunciados, las alegadas agresiones y amenazas no han dado lugar a investigaciones de parte de las autoridades públicas, lo cual constituye un motivo de profunda preocupación, especialmente en un contexto caracterizado por frecuentes y graves actos de violencia antisindical. A este respecto, el Comité subraya 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, párrafo 44]. El Comité subraya también que un clima de violencia que da lugar al asesinato o a la desaparición de dirigentes sindicales o actos de agresión contra los locales y bienes de organizaciones de trabajadores y de empleadores constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los*

derechos sindicales; tales actos exigen medidas severas por parte de las autoridades [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 46]. El Comité recuerda adicionalmente la adopción en octubre de 2013 en el marco del seguimiento de la queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados trabajadores a la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo, de una Hoja de ruta en la cual el Gobierno se compromete a enjuiciar y condenar de manera expedita los autores materiales e intelectuales de los crímenes contra dirigentes sindicales y sindicalistas así como a fortalecer los mecanismos de prevención y protección ante amenazas y atentados contra dirigentes sindicales y sindicalistas. El Comité insta por lo tanto de la manera más firme al Gobierno a que, en el futuro, toda denuncia de actos de violencia antisindical o de amenazas contra miembros del movimiento sindical dé lugar de manera inmediata a investigaciones efectivas de parte de las autoridades públicas competentes así como a las medidas de protección que correspondan. El Comité insiste en que la toma de estas medidas constituye un elemento básico del respeto del Estado de derecho.

523. En relación con el alegado allanamiento en 2002 de la sede del sindicato que opera en la empresa Industrias Acrílicas de Centroamérica (ACRILASA), recordando que había solicitado en múltiples ocasiones al Gobierno que entrara en contacto con UNSITRAGUA de manera de poder proporcionar una respuesta detallada, el Comité, toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual, tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el mediador independiente de la Comisión de Tratamiento de Conflictos invitaron en abril de 2015 a los representantes de UNSITRAGUA y de los sindicatos presentes en la empresa sin que los representantes sindicales atendieran las reuniones propuestas. Al tiempo que toma nota de las iniciativas recientemente tomadas, el Comité lamenta que la propuesta de reunión de parte del Gobierno se haya producido 13 años después de los hechos denunciados. El Comité insta por lo tanto al Gobierno a que asegure en el futuro, un seguimiento rápido y efectivo a las solicitudes del Comité de manera de garantizar una protección eficaz de la libertad sindical.
524. En relación con los actos de injerencia patronal en las elecciones sindicales realizadas en el seno del Registro General de la Propiedad y respecto de las cuales el Comité había solicitado que se impusieran las sanciones correspondientes, el Comité toma nota de que el Gobierno comunica las observaciones de la actual Directora General de la Propiedad, quien manifiesta que: i) la actual dirección del Registro General de la Propiedad respeta plenamente los derechos sindicales; ii) no existen conflictos entre la dirección del Registro General de Propiedad y los dos sindicatos presentes en la institución, los cuales llevan a cabo libremente sus procesos electorales, y iii) está vigente en la institución un pacto colectivo de condiciones de trabajo cumplido por las partes. Al tiempo que toma nota de estos elementos, el Comité observa con profunda preocupación que, a pesar de las repetidas recomendaciones del Comité, los actos de injerencia de parte de la dirección del Registro General de la Propiedad ocurridos en 2002 han quedado impunes. Recordando que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 388], el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurar que los empleadores, que sean públicos o privados, respeten plenamente la libertad de las organizaciones sindicales de llevar a cabo de manera independiente sus elecciones y que las eventuales infracciones a este principio den lugar a sanciones prontas y cumplidas.
525. En relación con los alegados despidos de dirigentes sindicales por la municipalidad de El Tumbador respecto de los cuales el Comité había solicitado al Gobierno que proporcionara informaciones sobre la situación de los Sres. César Augusto León Reyes, José Marcos Cabrera, Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco y Romeo Rafael Bartolón Martínez, el Comité toma nota de las observaciones del Gobierno según las cuales:

i) el 24 de julio de 2015, los representantes del Sindicato de Empleados Municipales Unidos de El Tumbador y del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de El Tumbador recibieron la visita del mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos y le informaron que los motivos por los cuales se había presentado la queja ya habían sido resueltos por la justicia ordinaria, y ii) en noviembre de 2015, la municipalidad de El Tumbador informó por una parte que los Sres. Víctor Hugo López Martínez, Cornelio Cipriano Salic Orozco y Romeo Rafael Bartolón Martínez se encuentran actualmente trabajando en dicha municipalidad y, por otra, que se puso fin de forma definitiva en noviembre de 2004 al nombramiento de los Sres. César Augusto León Reyes y José Marcos Cabrera por motivos ajenos a su afiliación sindical, haciéndose efectivo el pago de prestaciones laborales e indemnización de conformidad con la ley.

526. *En relación con el pago de los salarios debidos al dirigente sindical Sr. Gramajo, ex trabajador de la municipalidad de El Tumbador, el Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno según las cuales el Sr. Gramajo confirmó tanto oralmente como por escrito al mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos que había recibido el pago de los salarios dejados de percibir y que seguía trabajando en la municipalidad.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) observando con profunda preocupación que los hechos de violencia denunciados en el presente caso remontan al año 2002 sin que se hayan producido investigaciones de parte de las autoridades públicas, el Comité insta de la manera más firme al Gobierno a que, en el futuro, toda denuncia de actos de violencia antisindical o de amenazas contra miembros del movimiento sindical dé lugar de manera inmediata a investigaciones efectivas de parte de las autoridades competentes así como a las medidas de protección que correspondan;*
- b) el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurar que los empleadores, que sean públicos o privados, respeten plenamente la libertad de las organizaciones sindicales de llevar a cabo de manera independiente sus elecciones y que las eventuales infracciones a este principio den lugar a sanciones prontas y cumplidas, y*
- c) el Comité insta firmemente al Gobierno a que asegure en el futuro un seguimiento rápido y efectivo a las solicitudes del Comité de manera de garantizar una protección eficaz de la libertad sindical.*

CASO NÚM. 3035

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

**Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por
la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA)**

Alegatos: la organización querellante denuncia la negación por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la inscripción de un sindicato de bomberos así como, a raíz de la conformación de dicho sindicato, la existencia de despidos, traslados y presiones para obtener la desafiliación de los miembros del sindicato

528. El Comité examinó este caso en su reunión de octubre de 2014 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 373.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 320.^a reunión (octubre de 2014), párrafos 369 a 381].
529. El Gobierno envió sus observaciones por medio de comunicaciones de 19 de enero de 2015, 3 de agosto y 30 de septiembre de 2016.
530. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso

531. En su reunión de octubre de 2014, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 373.^{er} informe, párrafo 381]:
- a) el Comité lamenta tener que tomar nota de que, pese a varios requerimientos y un llamamiento urgente, el Gobierno no ha proporcionado ninguna información sobre los alegatos y pide que se muestre más cooperativo en el futuro;
 - b) el Comité insta al Gobierno a que examine sin demora el recurso de revocatoria presentado por el sindicato en formación con respecto a la denegación de su registro y que asegure que su decisión cumpla plenamente con los principios de libertad sindical en materia de constitución y registro de las organizaciones sindicales mencionados en las conclusiones. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto a la brevedad;
 - c) el Comité insta al Gobierno a que lleve a cabo de manera inmediata una investigación sobre las alegadas presiones a la desafiliación de los miembros del SGTBCVBG y que, de ser pertinente, los resultados de la investigación se tomen en cuenta en la decisión de la administración del trabajo relativa al registro de dicha organización. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto a la brevedad, y
 - d) el Comité insta al Gobierno a que lleve a cabo de manera inmediata investigaciones sobre los despidos y traslados de miembros fundadores del sindicato y que, de verificarse su carácter antisindical, se proceda sin demora al reintegro de los trabajadores correspondientes en su empleo. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto a la brevedad.

B. Respuesta del Gobierno

532. En relación con la alegada denegación de la inscripción del Sindicato Gremial de Trabajadores del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala (SGTBCVBG), el Gobierno manifiesta, por medio de una comunicación de 3 de agosto de 2016 que: i) siguiendo la sugerencia de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT en Materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva (en adelante la Comisión de Tratamiento de Conflictos), los miembros del sindicato volvieron a presentar una nueva solicitud de inscripción ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; ii) la organización fue inscrita por medio de una resolución de 9 de diciembre de 2015 bajo el nuevo nombre de «Sindicato Gremial de Trabajadores de Bomberos de Guatemala (SGTBG)», y iii) el nuevo nombre asumido por la organización sindical se debe a motivos puramente registrales.
533. En relación con las alegadas presiones a la desafiliación de los miembros del SGTBCVBG y alegados despidos y traslados de miembros fundadores del sindicato, el Gobierno, por medio de una comunicación de enero de 2015, remite primero las observaciones del presidente del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala (en adelante el cuerpo de bomberos), según las cuales: i) no se produjeron presiones para que se desafilien los miembros del SGTBCVBG sino que la dirección del cuerpo de bomberos denunció penalmente las irregularidades que acompañaron la creación del sindicato, especialmente el hecho de haber falsificado documentos y firmas para hacer aparecer como miembros fundadores a personas que no se habían afiliado al sindicato; ii) la dirección del cuerpo de bomberos no ha enviado a emisarios a las distintas compañías de bomberos ni para incitarles a desafiliarse del sindicato ni para que firmen una petición contraria a la creación del sindicato; iii) las compañías que no estuvieron de acuerdo con la creación del sindicato se manifestaron de forma autónoma; iv) no se ejerció presión ni intimidación alguna en contra de la Sra. Teresa Rivas, quien fue retirada del cuerpo de bomberos por inasistencia a turnos; v) el despido, producido el 17 de septiembre de 2012, de la Sra. Lesbia Corina Queme Roma y los Sres. Adolfo Martín Enríquez Suchite, Jonathan Raúl Girón Kunse, Luis Alberto Pérez Soberanis y Raúl Heriberto González se dio por motivos de restructuración, de conformidad con la Ley Orgánica del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala; vi) en el momento del despido, dichos trabajadores no gozaban de inamovilidad sindical ya que, contrariamente a lo afirmado por la organización querellante, el aviso de formación del sindicato al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se produjo tan sólo el 15 de marzo de 2013 y no el 5 de septiembre de 2012; vii) este es el motivo por el cual la dirección del cuerpo de bomberos no procedió, después de la visita de la inspección del trabajo, a la reinstalación de los trabajadores, y viii) los traslados de los Sres. René Galicia, Félix Montenegro, y Fernando Esquivel son el resultado de las constantes rotaciones que se dan en la institución de acuerdo a las necesidades de personal que se vayan presentando en las distintas compañías.
534. El Gobierno remite en segundo lugar informaciones proporcionadas por la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas (en adelante la Unidad Fiscal Especial), en las cuales se indica que: i) los Sres. Luis Alberto Pérez Soberanis, Raúl Heriberto González, Félix Montenegro, Fernando Esquivel, Adolfo Martín Enríquez Suchite y las Sras. Lesbia Corina Queme Roma y René Galicia, presentaron denuncias penales en relación con los despidos y alegadas presiones a la desafiliación contenidos en la presente queja; ii) la Unidad Fiscal Especial recabó declaraciones testimoniales de los denunciantes; iii) se realizó investigación a través de la Unidad de Ataques contra Activistas de Derechos Humanos de la División Especializada de Investigación Criminal de la Policía Nacional Civil; iv) se ha logrado individualizar a las personas denunciadas; v) la información recolectada se encuentra en proceso de análisis para determinar la posible injerencia de las autoridades del cuerpo de bomberos en la posible formación del sindicato; vi) una de las personas denunciadas llamó la atención del Ministerio Público sobre la existencia de una acción penal en contra de los fundadores del sindicato por falsificación de documentos y firmas para hacer aparecer como

miembros fundadores a personas que no se habían afiliado al sindicato, y vii) el 23 de julio de 2016, el Juzgado Cuarto de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente declaró la conexidad de la acción penal iniciada por varios miembros fundadores del sindicato con aquella presentada por el cuerpo de bomberos en contra de las mismas personas por falsedad documentaria.

535. En su comunicación de 30 de septiembre de 2016, el Gobierno proporciona informaciones sobre el examen del despido de cinco miembros fundadores del sindicato por la inspección del trabajo y los tribunales de trabajo. En cuanto a la intervención de la inspección del trabajo, el Gobierno informa que: i) después de haber constatado, el 28 de septiembre de 2012, el carácter antisindical de los despidos, el inspector del trabajo inició el 13 de enero de 2013 el trámite de incidente de falta laboral en contra del Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala; ii) en virtud de la legislación guatemalteca que no reconoce poder sancionatorio a la inspección del trabajo, el expediente fue trasladado a la justicia laboral el 24 de abril de 2016, y iii) por medio de un auto de fecha 8 de mayo de 2013, el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social acogió la excepción de prescripción interpuesta por el cuerpo de bomberos, por haberse planteado el incidente de falta laboral en forma extemporánea. En cuanto a los procesos judiciales relativos a los despidos de los cinco miembros fundadores, el Gobierno indica que: i) el 2 de octubre de 2012, el Juzgado Primero de Trabajo para la Admisión de Demandas ordenó la inmediata reinstalación del Sr. Raúl Heriberto González Archila, la cual fue confirmada por la Corte de Apelaciones el 12 de noviembre de 2014; ii) el Sr. González Archila ha sido efectivamente reinstalado, motivo por el cual el caso está archivado; iii) después de varias instancias procesales, la justicia ordenó de manera definitiva la reinstalación del Sr. Jonathan Raúl Girón Kunse, la efectividad de la cual fue constatada por la justicia el 24 de mayo de 2016; iv) los tribunales ordenaron también la reinstalación de la Sra. Lesbia Corina Queme Roma, reinstalación que no pudo ser ejecutada por el Centro de Servicios Auxiliares de la Justicia por ausencia de la trabajadora, y v) la información sobre la reinstalación de los Sres. Luis Alberto Pérez Soberanis y Adolfo Martín Enríquez Suchite no ha sido proporcionada todavía por los juzgados de trabajo.
536. El Gobierno manifiesta finalmente que: i) de los contactos sostenidos con los representantes del sindicato de bomberos, se desprende que los mismos consideran que su organización sigue siendo objeto de actos de represión antisindical; ii) se está a la espera de la decisión de la asamblea general del sindicato de someter o no el caso a mediación ante la Comisión de Tratamiento de Conflictos, y iii) se someterá al Comité informaciones sobre los avances obtenidos ante la Comisión de Tratamiento de Conflictos.

C. Conclusiones del Comité

537. *El Comité recuerda que, por medio de esta queja presentada en 2012, la organización querellante denuncia la negación por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la inscripción de un sindicato de bomberos así como, a raíz de la conformación de dicho sindicato, la existencia de despidos, traslados y presiones para obtener la desafiliación de los miembros del sindicato.*
538. *En relación con el alegato de no inscripción del sindicato, el Comité toma nota con satisfacción de que el Gobierno informa que, a sugerencia de la Comisión de Tratamiento de Conflictos, los miembros de la organización sindical volvieron a presentar una nueva solicitud de inscripción que condujo, por medio de una resolución de 9 de diciembre de 2015 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la inscripción del sindicato, bajo el nombre de Sindicato Gremial de Trabajadores de Bomberos de Guatemala (SGTBG).*
539. *Con respecto de las alegaciones de despido (Sra. Lesbia Corina Queme Roma y los Sres. Adolfo Martín Enríquez Suchite, Jonathan Raúl Girón Kunse, Luis Alberto Pérez*

Soberanis y Raúl Heriberto González) y traslados antisindicales y presiones para obtener la desafiliación de los miembros del sindicato, el Comité observa que se desprende de las observaciones del Gobierno que: i) los miembros fundadores del SGTBCVBG presentaron denuncias penales contra el Cuerpo de Bomberos por las alegadas presiones a la desafiliación de los miembros del sindicato mientras que el Cuerpo de Bomberos presentó su propia denuncia contra dichos miembros fundadores por una supuesta falsificación de documentos durante la creación del sindicato; ii) el 23 de julio de 2016, la justicia declaró la conexidad de ambas denuncias y se está a la espera de que se completen las investigaciones correspondientes; iii) la inspección del trabajo, después de haber constatado el carácter antisindical del despido de cinco miembros fundadores, inició un trámite de falta laboral ante los juzgados de trabajo; iv) los juzgados de trabajo no acogieron dicho trámite por haber sido presentado de forma extemporánea; v) a raíz de la impugnación judicial de los despidos, los tribunales ordenaron la reintegración de los Sres. González Archila y Girón Kunse, dichos trabajadores encontrándose reincorporados en sus puestos de trabajo; vi) los tribunales ordenaron también la reinstalación de la Sra. Queme Roma, la cual no pudo hacerse efectiva por la ausencia de la trabajadora el día de la diligencia de reinstalación, y vii) se está todavía a la espera de la información del Organismo Judicial respecto del despido de los Sres. Luis Alberto Pérez Soberanis y Adolfo Martín Enríquez Suchite.

540. A la luz de lo anterior y recordando 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 (revisada), 2006, párrafo 105]. El Comité espera firmemente que las denuncias penales presentadas en relación con este caso sean resueltas sin ulterior demora. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. En relación con el despido de la Sra. Queme Roma, quien no fue reintegrada por no haberse presentado el día de la diligencia de reintegración, el Comité, recordando que, en la hipótesis de que la autoridad judicial constataste que es imposible el reintegro de los trabajadores despedidos en violación de la libertad sindical, se les deberá indemnizar de manera completa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 843], pide al Gobierno que proporcione mayores informaciones sobre la situación de la mencionada trabajadora. El Comité pide también al Gobierno que le informe sin demora de los resultados de la impugnación judicial de despido de los Sres. Luis Alberto Pérez Soberanis y Adolfo Martín Enríquez Suchite.
541. El Comité toma nota finalmente de las indicaciones del Gobierno según las cuales el SGTBG seguiría siendo víctima de actos de represión antisindical y que estaría evaluando la posibilidad de acudir a la Comisión de Tratamiento de Conflictos. A este respecto, el Comité constata que el Gobierno no especifica si este eventual recurso a la mediación se centraría en posibles actos de represión antisindical posteriores a la presente queja o si abarca también los hechos denunciados en la misma. El Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que le informen de cualquier eventual desarrollo ante la Comisión de Tratamiento de Conflictos.

Recomendaciones del Comité

542. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité espera firmemente que las denuncias penales presentadas en relación con este caso sean resueltas sin ulterior demora. El Comité pide al Gobierno que le informe a este respecto;

- b) *el Comité pide al Gobierno que proporcione mayores informaciones sobre la situación de la Sra. Queme Roma y que le informe sin demora de los resultados de la impugnación judicial del despido de los Sres. Luis Alberto Pérez Soberanis y Adolfo Martín Enríquez Suchite, y*
- c) *en relación con posibles nuevos actos de represión antisindical en el seno del cuerpo de bomberos, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que le informen sobre cualquier eventual desarrollo ante la Comisión de Tratamiento de Conflictos.*

CASO NÚM. 3125

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de la India

presentada por

– **el Sindicato de Trabajadores Modelama (MWU)**

apoyada por

– **el Sindicato de Trabajadores del Vestido y Afines de la India**

Alegatos: la organización querellante alega traslados forzados de dirigentes sindicales y despidos ilegales, actos de intimidación y amenazas físicas contra afiliados sindicales por la empresa Modelama Exports como represalia por sus actividades sindicales. La organización querellante alega asimismo la denegación injusta de registro por el Registrador de sindicatos del estado de Haryana

- 543. La queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores Modelama (MWU), Gurgaon de fecha 27 de febrero de 2015.
- 544. El Gobierno remitió sus observaciones parciales en una comunicación de fecha 4 de julio de 2016.
- 545. La India no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 546. En su comunicación de fecha 27 de febrero de 2015, el MWU alega traslados forzados de dirigentes sindicales y despidos ilegales, actos de intimidación y amenazas físicas contra afiliados sindicales por la empresa Modelama Exports como represalia por sus actividades sindicales, así como la denegación de registro por el Oficina del Comisionado para asuntos laborales (Registrador) de sindicatos del estado de Haryana.
- 547. La organización querellante indica que el MWU se constituyó en la fábrica que produce prendas de vestir destinadas a la exportación para marcas multinacionales de Europa y los

Estados Unidos, y cuenta con muchas unidades en el distrito Gurgaon de Haryana, en Noida y en Nueva Delhi. Según la organización querellante, el MWU es un sindicato con arreglo a la definición que figura en la sección 2, h), de la Ley sobre Sindicatos, de 1926, con representantes electos y una afiliación de más de 250 trabajadores de varias unidades de la empresa, que pagan una cuota sindical. El 19 de diciembre de 2012, de conformidad con las secciones 4 y 5 de la Ley sobre Sindicatos, la organización presentó una solicitud de registro y aportó toda la documentación necesaria al Registrador de sindicatos de Chandigarh, capital del estado de Haryana.

- 548.** La organización querellante alega que a los pocos días de la presentación de la solicitud de registro del sindicato, la dirección de la fábrica fue informada al respecto por el Departamento de Trabajo e inició represalias contra sus dirigentes; según el informe del Congreso de Trabajadores Unidos aportado por la organización querellante, los trabajadores de la fábrica informaron de represalias extremas, incluidos despidos, traslados, amenazas físicas, intentos de soborno, acoso verbal, abusos y vigilancia. En particular, la organización querellante informa de que el 8 de enero de 2013, Ashok Kumar, secretario general del sindicato, que llevaba más de siete años trabajando en la misma unidad y era un dirigente muy popular en el seno de la misma, fue trasladado a otra unidad de la fábrica, a unos 20 kilómetros de distancia. En los meses que siguieron a su traslado se produjeron una serie de despidos ilegales y traslados forzados de dirigentes y miembros activos del sindicato: Grijesh Kumar fue despedido el 12 de enero de 2013; Pramod Kumar fue despedido el 18 de enero de 2013; Brijesh Prasad y Rajendra Prasad fueron despedidos el 24 de enero de 2013; Ramnath, Shishu Pal y Ashutosh Yadav fueron despedidos el 25 de enero de 2013; Bramhanand Bhuyan (secretario de organización), Manju Devi y Ranjeet Kumar fueron despedidos el 28 de enero de 2013; Manoj Kumar Singh (secretario adjunto), Murari Prasad y Sharwan Kumar (vicepresidente) fueron despedidos el 12 de febrero de 2013, y Vinod Kumar (tesorero) y Hem Narayan Jha (secretario de publicidad) fueron trasladados a otra unidad el 15 de enero de 2013. Los trabajadores despedidos fueron convocados individualmente a la oficina del director de recursos humanos, donde fueron rodeados por entre diez y 12 personas, incluidas fuerzas de seguridad, y obligados a firmar documentos y a aportar sus huellas digitales, se les informó de que se les despedía porque eran dirigentes sindicales. También se le hizo entrega de grandes sumas de dinero. La organización querellante afirma que todos los despidos y traslados se hicieron con intención maliciosa, constituyen prácticas laborales injustas de conformidad con la sección V de la Ley sobre Conflictos Laborales, y contravienen la sección 25-U de dicha ley. El sindicato interpuso varias quejas a la Oficina del funcionario encargado de la conciliación laboral, círculo 1, Gurgaon, con fechas 9 de enero de 2013 y 28 de febrero de 2013, pero el Departamento de Trabajo no adoptó medida alguna en relación con las quejas continuadas de despidos ilegales y de prácticas laborales injustas. Además, la dirección no respondió a ninguna notificación del sindicato y aportó al Departamento de Trabajo datos falsos sobre la situación de los trabajadores.
- 549.** En febrero y marzo de 2013, la organización querellante organizó protestas frente a la entrada de la fábrica donde los trabajadores despedidos y trasladados se manifestaban por su situación. Aunque la manifestación se desarrolló de manera pacífica, los manifestantes fueron perturbados, intimidados y provocados con comentarios negativos y la filmación del acto de protesta. La organización querellante afirma que la dirección tenía la intención clara de amenazar a los trabajadores con daños físicos y, por consiguiente, interpuso una queja en la comisaría de policía de Udyog Vihar, tras lo cual el subinspector a cargo borró las fotografías y los vídeos y la dirección se comprometió a no hacer un uso indebido de los materiales. La organización querellante señala asimismo que la dirección cerró el paso a los manifestantes estacionando camiones y otros vehículos frente al lugar donde se encontraban, incluso cuando se desplazaron unos metros más allá y cambiaron el lugar de la manifestación, escondiendo de ese modo a los trabajadores que se estaban manifestando del público y de los demás trabajadores. El sindicato envió repetidamente quejas a la comisaría

de policía de Udyog Vihar alegando el estacionamiento ilegal de los camiones. Además, la protesta también se vio perturbada por personal de seguridad femenino, que seguían las instrucciones de la dirección, amenazando a los miembros del sindicato que se encontraban sentados delante de la fábrica, intentando convencerlos para dejar el sindicato, propinándoles empujones e insultándoles. Uno de los días, una del personal de seguridad femenino arrebató la cámara a uno de los periodistas que se encontraba cubriendo la manifestación y la guardó en el interior de las instalaciones de la fábrica; no se la devolvieron hasta transcurrida otra intervención policial. Según la organización querellante, la dirección, preocupada por la popularidad que iba adquiriendo la protesta y por el apoyo que recibía de trabajadores de la empresa y otros trabajadores del sector de la confección, impidió a los trabajadores de la fábrica salir de las instalaciones y por vez primera les proporcionó algo de comer en el comedor de las instalaciones. Los trabajadores entendieron que les habían estado ofreciendo té y galletas sin cargo alguno para distraerlos de la protesta.

550. La organización querellante señala asimismo que los trabajadores informaron de que fueron objeto de graves represalias por las protestas que, según el informe del Congreso de Trabajadores Unidos aportado por la organización querellante, incluyeron la vigilancia de los trabajadores y sus familias por la dirección e intentos de soborno e intimidación en visitas a los domicilios y al lugar de trabajo. Estos alegatos se refieren a los siguientes trabajadores:

- Sharwan Kumar, vicepresidente del sindicato, recibió una llamada telefónica a las 20 horas del 19 de febrero de 2013 preguntándole a qué hora tenía previsto volver a casa. Tras la llamada decidió irse a casa de un colega. El directivo superior de la fábrica, Arvind Rai, y el director en funciones, Munna, llamaron seguidamente a su esposa y le preguntaron dónde se encontraba el Sr. Kumar, ofreciéndole sumas considerables de dinero si convencía a su esposo de dejar el sindicato y abandonar la protesta. Tras su negativa a hacerlo, la amenazaron con graves represalias.
- El tío de Ashutosh Yadav, Vijay Kumar, fue abordado por el directivo superior que le dijo que hablase con su sobrino para que abandonara la protesta, amenazándole gravemente si no lo hacía. Yadav también recibió numerosas llamadas el 20 y el 21 de febrero de 2013, y se le pidió que se personase en una sala específica de la fábrica, donde le amenazaron con acusarlo de contrabando. Desde entonces, Yadav se aloja en casa de un amigo, pero sigue recibiendo amenazas de la empresa.
- Manju Devi fue abordada el 19 de febrero de 2013 por el directivo superior, Arvind Rai, su supervisor, Upendra, y el director de personal, Sanjay Yadav, que le ofrecieron dinero diciéndole que lo tomase y se incorporase al trabajo o que abandonase la protesta. Cuando respondió que se incorporaría al trabajo si readmitían a todos sus colegas, le dijeron que se preocupase por sí misma y no por los demás; la Sra. Devi rechazó la oferta. Después, el directivo superior fue a su domicilio, repitió la oferta y le ofreció más ventajas, que la trabajadora volvió a rechazar. El directivo superior también intentó convencer al marido de la Sra. Devi, que no quiso intervenir en el asunto. La Sra. Devi llamó a su colega, Ashok Kumar, que acudió a su domicilio y habló con el directivo superior. El 20 de febrero de 2013 el directivo superior llamó a la fábrica donde trabajaba el marido de la Sra. Devi y les pidió que lo despidiesen por la afiliación sindical de su esposa. El mismo día, su supervisor la abordó en su domicilio para presionarla a fin de que abandonase la protesta.
- Ashok Kumar, secretario general del sindicato, recibió una llamada de su colega, Manju, el 19 de febrero de 2013, diciéndole que el directivo superior, el supervisor y el director de personal se encontraban en su domicilio y pidiéndole que acudiese; una vez allí el directivo superior también intentó convencerle de que abandonase la protesta. Más tarde, el conductor y un pariente del Sr. Kumar acudieron a su domicilio y hablaron con el directivo superior por teléfono. Se le pidió al Sr. Kumar que si regresaba a su ciudad natal, reintegrarían a los trabajadores de uno en uno, pero el Sr. Kumar se negó.

Al día siguiente, por la noche, el director de personal acudió de nuevo al domicilio del Sr. Kumar, que pidió que reintegrasen a todos sus colegas, a lo que accedió el director de personal siempre y cuando interrumpiesen las protestas durante tres días. No obstante, el Sr. Kumar pidió que se lo confirmasen por escrito a la mañana siguiente, el director de personal añadió que prepararía el documento si el Sr. Kumar le prometía que los trabajadores abandonarían el sindicato. El Sr. Kumar respondió que lo haría si durante un año la dirección trataba bien a los trabajadores, pero no recibió ninguna confirmación por escrito de la dirección.

551. La organización querellante alega asimismo que al tiempo que intimidaba y acosaba a miembros del sindicato, la dirección inició negociaciones con delegados sindicales y acordó reincorporar a los trabajadores a sus tareas y pagar los mayores gastos en concepto de transportes y alquiler para dos dirigentes sindicales. No obstante, sólo llegaron a un acuerdo verbal, y transcurridos unos meses, la dirección suspendió la prestación de las ventajas para los dirigentes sindicales a las que se habían comprometido. Además, aunque la dirección se encontraba supuestamente negociando con el sindicato, obtuvo una orden de suspensión *ex parte* contra éste, bloqueando los derechos de los trabajadores a reunirse y manifestarse pacíficamente, orden que a juicio de la organización querellante se obtuvo con falsos pretextos a través de peticiones de la dirección y sin dar al sindicato la oportunidad de responder y defender sus derechos. Como resultado, la organización convocó un encuentro masivo y una manifestación contra la dirección entre el 17 de febrero y el 12 de marzo de 2013, cerca de la entrada de la fábrica, pero respetando los 300 metros de distancia que establecía la orden de suspensión, y varios dirigentes sindicales y trabajadores expresaron su solidaridad con la protesta. Incluso a esa distancia, la dirección recurrió a varios métodos para perturbar la protesta, pero los trabajadores siguieron presionando a la dirección para resolver la cuestión. La organización querellante señala que el sindicato y la dirección celebraron otras negociaciones y que, tras varias reuniones, la dirección presentó un acuerdo escrito por el que se reintegraba a 14 trabajadores a sus puestos. Como parte del acuerdo, Ashok Kumar y Sharwan Kumar aceptaron ser trasladados a 20 kilómetros de distancia y la dirección aceptó pagar su nuevo alquiler, y otros dos delegados sindicales, Hem Narayan Jha y Vinod Kumar, fueron trasladados a Okhla en abril de 2013, prometiéndoles que se les pagaría el transporte, habida cuenta de que el lugar de trabajo se encontraba lejos de sus hogares. Sin embargo, la organización querellante indica que, desde entonces, la dirección ha incumplido sus promesas: en abril de 2014 dejó de pagar los costos a los que se había comprometido, a Ashok Kumar se le denegó el pago del salario correspondiente al mes de junio de 2014 y la dirección obligó a alrededor de 200 dirigentes y afiliados sindicales a dimitir o los despidió ilegalmente en los meses siguientes. La organización querellante declara que también presentó quejas sobre las perturbaciones en las protestas y la discriminación antisindical a las marcas que compraban a la fábrica, pero en la mayoría de los casos no respondieron o compartieron el punto de vista de la dirección, aunque una consideró que, en efecto, se habían registrado violaciones de su código de conducta, tras lo cual abandonó la fábrica. Según la organización querellante, el Gobierno, en connivencia con la dirección de la fábrica, ha denegado a los trabajadores su libertad sindical a través de varios medios, al igual que han hecho las marcas.
552. Respecto a la solicitud de registro, la organización querellante indica que la Oficina del Comisionado para asuntos laborales del estado de Haryana, que entre sus competencias tiene la de Registrador, rechazó la petición del MWU a través de la carta núm. IR-2/2013/20846 de fecha 8 de julio de 2013 porque el sindicato no cumplía el requisito establecido en la sección 4 de la Ley sobre Sindicatos, habida cuenta de que más del 50 por ciento de sus solicitantes habían dejado de ser miembros del sindicato. No obstante, la organización querellante insiste en que la decisión negativa se basó en razones falsas e imaginarias, y se tomó sin la diligencia debida y sin haber llevado a cabo un estudio adecuado sobre la fábrica. La organización querellante declara asimismo que el Registrador negó claramente haber recibido la documentación pertinente del sindicato y que, aunque la sección 7 de la Ley sobre

Sindicatos otorga al Registrador la capacidad para dirigirse a otras personas del sindicato en el proceso de registro, el sindicato no recibió comunicación alguna de la oficina del Registrador. El 19 de julio de 2013, los dirigentes sindicales presentaron una petición conjunta a la Registrador para examinar la denegación de registro alegando que las razones de dicha negativa eran, en cuanto a los hechos, equivocadas, e indicando que Vinod Kumar era el tesorero y delegado sindical activo del sindicato y que la dirección había despedido con firmeza a los dirigentes sindicales afectados, pero que desde entonces, éstos habían sido reempleados. No obstante, la petición fue rechazada alegando que la Oficina no tenía competencia para examinar su propia orden y que los solicitantes habían recibido instrucciones para dirigirse al Tribunal del Trabajo del distrito en cuestión. La organización querellante alega que el Registrador no desempeñó la función que le corresponde con arreglo a la Ley sobre Sindicatos y trató injustamente al MWU, en especial considerando que el Departamento de Trabajo conocía las prácticas laborales injustas de la dirección y participaba en el proceso de conciliación. Afirma asimismo que la negativa a registrar al sindicato se basó en supuestos falsos, desconocimiento deliberado de la documentación pertinente y otras pruebas, prejuicios, inacción e incumplimiento de otros deberes y obligaciones por el estado de Haryana. Según la organización querellante, la negativa a registrar el sindicato infringe por consiguiente la Ley sobre Sindicatos, así como el párrafo 2 del artículo 3 de la Constitución de la OIT y el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio núm. 87, puesto que se trata de un caso claro de negligencia e intento deliberado de denegar a los trabajadores de la fábrica su derecho de sindicación y de negociar colectivamente. La organización querellante insta al Comité a que el Gobierno de la India, a través del Ministerio de Trabajo y Empleo, investigue la cuestión del no registro del MWU por el Departamento de Trabajo del estado de Haryana, y adopte las medidas necesarias para proceder a su registro y reintegrar a todos los trabajadores despedidos por sus actividades sindicales.

553. La organización querellante indica asimismo que aunque en Gurgaon abundan las fábricas textiles que producen para la exportación, los trabajadores del sector no cuentan con condiciones de trabajo seguras, son objeto de explotación, no disfrutan de las medidas de bienestar a las que tienen derecho con arreglo a la Ley sobre Fábricas, 1948, y aunque están obligados a trabajar muchas horas, su nivel de vida está por debajo del nivel de subsistencia. Por consiguiente, los trabajadores siempre aspiran a formar sindicatos, pero cuando ejercen su derecho a la libertad sindical, garantizado en el artículo 91, 1), c) de la Constitución de la India, son despedidos y tratados injustamente, viendo como su vida pasa a ser aún peor que antes. Según el informe del Congreso de Trabajadores Unidos, el secretario general de la Nueva Iniciativa Sindical, una federación sindical nacional de carácter independiente, explicó que los empleadores en la India a menudo recurren a las represalias, la intimidación y las amenazas para mantener una sensación artificial de paz laboral arraigada en la violación de los derechos humanos y laborales, y añadió que los sindicatos también se enfrentan a obstáculos en lo que respecta al reconocimiento, el registro y la negociación colectiva.

B. Respuesta del Gobierno

554. En una comunicación de fecha 4 de julio de 2016, el Gobierno señala lo siguiente: i) basándose en una decisión de fecha 15 de agosto de 2012 tomada en la reunión del órgano general del sindicato, diez afiliados, a saber, Retu Singh, Ashok, Sharwan Kumar, Hem Narayan Jha, Bramhanand Bhuyan, Murari, Shakuntala Devi, Ramraj, Manoj Kumar Singh y Vinod Kumar, presentaron una solicitud de registro del sindicato; ii) de las diez personas que solicitaron el registro del sindicato, seis ya no estaban empleadas en la empresa cuando se examinó la solicitud: Sharwan Kumar, Bramhanand Bhuyan, Murari y Manoj Kumar Singh presentaron su renuncia tras aceptar el pago de lo que se les debía, a Retu Singh se le considera ajeno a estas cuestiones y Vinod Kumar presentó un escrito donde indicaba que no estaba interesado en la constitución del sindicato; así pues sólo quedaban cuatro de las seis personas que presentaron la solicitud; iii) aunque la sección 4, 2) de la Ley sobre Sindicatos establece que una solicitud de registro no se invalidará únicamente porque tras la

presentación de la solicitud algunos de los solicitantes hayan dejado de ser afiliados, sino únicamente si han dejado de serlo antes del registro del sindicato, establece asimismo que si más de la mitad de los solicitantes del registro han dejado de ser miembros del sindicato, entonces dicha solicitud queda invalidada y el sindicato pierde el derecho a ser registrado; iv) habida cuenta de que más de la mitad de los solicitantes ya no estaban empleados en la fábrica, la solicitud de registro quedó invalidada de conformidad con la sección 4, 2) de la Ley sobre Sindicatos, y v) el Registrador del estado de Haryana informó de que el registro había sido denegado y emitió una orden conforme a la legislación y a las disposiciones de la Ley sobre Sindicatos rechazando la solicitud.

C. Conclusiones del Comité

555. *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega actos de discriminación antisindical, en particular el traslado forzado y el despido de dirigentes y afiliados sindicales, actos de acoso e intimidación y amenazas físicas por la empresa Modelama Exports como represalia por sus actividades sindicales, así como la denegación del registro por el Registrador de sindicatos del estado de Haryana.*
556. *Si bien observa que las cuestiones específicas planteadas en este caso afectan al estado de Haryana, el Comité considera necesario recordar al Gobierno federal que los principios de la libertad sindical deben respetarse plenamente en todo el territorio. El Comité invita al Gobierno a presentar sus conclusiones y recomendaciones a la atención de las autoridades competentes en el estado de Haryana con miras a resolver las cuestiones planteadas en el caso y obtener información detallada y completa del estado de Haryana para el próximo examen del Comité.*
557. *En relación con los supuestos actos de despido antisindical y de dimisiones y traslados forzados, el Comité observa que a los pocos días de que el sindicato presentase una solicitud de registro, la dirección de la fábrica inició represalias contra dirigentes y afiliados sindicales, principalmente a través de despidos y de dimisiones y traslados forzados a otras unidades. El Comité observa que todos los despidos, dimisiones y traslados de dirigentes y afiliados sindicales, tal y como describe la organización querellante, estuvieron acompañados de actos de acoso e intimidación y de amenazas: los trabajadores fueron convocados por la dirección, fueron rodeados por un grupo de personas, incluidas fuerzas de seguridad, se les obligó a proporcionar sus huellas dactilares, se les amenazó con imputarles cargos penales, se les obligó a firmar cartas de dimisión y se les propusieron sobornos. El Comité también toma nota con preocupación de los alegatos según los cuales, aunque se había alcanzado un acuerdo para la reintegración de 14 dirigentes sindicales, en abril de 2014 la dirección rompió el acuerdo y en los meses que siguieron despidió u obligó a dimitir a 16 dirigentes sindicales y alrededor de 200 afiliados. El Comité considera que la situación descrita hace temer seriamente actos de discriminación antisindical y lamenta que el Gobierno no haya aportado observaciones al respecto. Sobre este particular, el Comité desea poner de relieve 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. El despido de trabajadores por su afiliación a una organización o por sus actividades sindicales viola los principios de la libertad sindical. El Gobierno debe tomar las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la creación de un sindicato sean reintegrados a sus cargos, si así lo desean. En un caso relativo a un gran número de despidos de dirigentes sindicales y de otros sindicalistas, el Comité estimó que sería particularmente apropiado que el Gobierno efectuase una investigación a fin de establecer las verdaderas razones de tales medidas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 769, 789, 852 y 812]. En relación con los 16 dirigentes sindicales que fueron despedidos u obligados a dimitir, a saber, Bramhanand Bhiuyan, Brijesh Prasad, Manoj Kumar Singh, Murari Prasad, Rajendra*

Prasad, Ramnath, Manju Devi, Ashok Kumar, Vinod Kumar, Hem Narayan Jha, Shishu Pal, Ashutosh Yadav, Sharwan Kumar, Pramod Kumar, Ranjeet Kumar y Grijesh Kumar, el Comité lamenta que el Gobierno no haya hecho comentario alguno sobre este alegato y le pide que garantice que el estado de Haryana lleve a cabo una investigación independiente para determinar si sus despidos o sus dimisiones forzadas se debieron a su actividad sindical, prestando debida atención a su función en el sindicato y a los principios antes mencionados, y si dicha investigación concluye que los despidos y las dimisiones forzadas estuvieron motivadas por su afiliación o sus actividades sindicales, adopte las medidas necesarias para su reintegración en las funciones que ocupaban y sin pérdida de antigüedad o el pago de una indemnización adecuada. El Comité también pide al Gobierno que garantice que el estado de Haryana lleve a cabo una investigación independiente de los alegatos de despidos masivos y dimisiones forzadas de alrededor de 200 afiliados sindicales para determinar cuáles son los motivos reales tras dichas medidas y, de llegar a la conclusión de que estuvieron motivados por su afiliación sindical o sus actividades sindicales legítimas, adopte las medidas necesarias para reintegrar a dichos trabajadores en sus funciones y sin pérdida de antigüedad, si así lo desean, o les pague una indemnización adecuada. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto.

558. El Comité observa asimismo que, según la organización querellante, todos los despidos y las dimisiones forzadas de trabajadores estuvieron acompañados de actos de acoso e intimidación y que, en varias ocasiones, la dirección perturbó las protestas pacíficas de los trabajadores despedidos, trasladados y de los que habían dimitido, intimidándoles y acosándoles, durante y después de las protestas, inclusive a través de acciones de vigilancia, amenazas de daños físicos, visitas a sus domicilios e intentos de soborno. El Comité toma nota con preocupación del alegato según el cual, a pesar de que el sindicato había presentado varias quejas ante el funcionario encargado de la conciliación laboral, alegando el despido ilegal de afiliados sindicales y prácticas laborales injustas, las autoridades no adoptaron medida alguna para abordar dichas quejas. A este respecto, el Comité toma nota asimismo de la afirmación general de la organización querellante de que cuando los trabajadores del sector de la confección en la India forman sindicatos y ejercen su libertad sindical son despedidos y tratados injustamente, lo que hace que su situación se torne aún peor. Observa también que la documentación proporcionada por la organización querellante se refiere a la práctica habitual de represalias, intimidación y amenazas por los empleadores. El Comité considera que el entorno descrito por la organización querellante plantea diversas inquietudes en cuanto al clima existente para constituir sindicatos y ejercer libremente actividades sindicales, y desea recordar 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. Los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación. El Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 44, 786 y 817]. Habida cuenta de estos principios, el Comité pide al Gobierno que responda a los alegatos de la organización querellante indicando la razón por la que el funcionario encargado de la conciliación laboral no adoptó ninguna medida en respuesta a las quejas de despidos ilegales y prácticas laborales injustas. El Comité también pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para favorecer un clima en el que los derechos sindicales puedan ejercerse libremente y con seguridad, garantizando efectivamente que los afiliados y dirigentes sindicales no sean objeto de discriminación antisindical o acoso,

incluidos despidos, traslados, amenazas y otros actos perjudiciales para los trabajadores que estén motivados por su afiliación sindical o sus actividades sindicales, y que toda queja de discriminación antisindical o acoso sea examinada con procedimientos rápidos e imparciales.

559. Respecto de la presunta negativa a registrar el MWU, el Comité observa que el 19 de diciembre de 2012 se presentó una solicitud de registro al Registrador de Chandigarh, que fue rechazada a través de una carta de fecha 8 de julio de 2013 porque el sindicato no cumplía el requisito establecido en la sección 4 de la Ley sobre Sindicatos, habida cuenta de que más del 50 por ciento de sus solicitantes habían dejado de ser miembros del sindicato. El Comité también observa que, como alega la organización querellante, se rechazó una solicitud para examinar la negativa a registrar el sindicato de fecha 19 de julio de 2013 por considerar que la Oficina no tenía competencia para examinar su propia orden. El Comité observa que si bien la organización querellante alega que el Registrador no desempeñó su función con arreglo a la ley, pasó por alto la documentación pertinente y no investigó la situación en la fábrica, actuando sin la diligencia debida y tratando por consiguiente de manera injusta a los trabajadores del MWU, en especial si se toma en consideración que el Departamento de Trabajo conocía los alegatos de discriminación antisindical, el Gobierno afirma que la negativa a registrar el sindicato se ajustaba a la Ley sobre Sindicatos, ya que seis de los solicitantes ya no estaban empleados en la fábrica (por lo que ya no eran miembros del sindicato) cuando el Registrador examinó la solicitud. El Comité considera preocupante que aunque el sindicato interpuso varias quejas de despidos antisindicales y prácticas laborales injustas al Ministerio de Trabajo, alegando el despido o la dimisión forzada de sus dirigentes y afiliados por su condición de miembros y su actividad sindical, el Registrador rechazó su solicitud sin realizar ninguna investigación sobre las condiciones de trabajo en la fábrica, considerando particularmente que dicha investigación hubiese entrado en sus competencias de conformidad con la sección 7 de la Ley sobre Sindicatos. A este respecto, el Comité desea destacar que el derecho al reconocimiento mediante el registro oficial es un aspecto esencial del derecho de sindicación ya que ésta es la primera medida que deben adoptar las organizaciones de empleadores y de trabajadores para poder funcionar eficazmente y representar adecuadamente a sus miembros. Habida cuenta del principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir libremente sus representantes, el despido de un dirigente sindical o simplemente el hecho de que abandone el trabajo que tenía en una empresa determinada, no debería tener incidencia en lo concerniente a su condición y funciones sindicales, salvo que los estatutos del sindicato de que se trate dispongan de otro modo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 295 y 411]. El Comité pide al Gobierno que garantice que el estado de Haryana vuelva a examinar la solicitud de registro, teniendo plenamente en cuenta toda la documentación presentada al Registrador y tomando debidamente en consideración los alegatos de discriminación antisindical registrada sólo algunas semanas después de la solicitud de registro, y que le mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto. El Comité confía en que el Gobierno garantizará que los graves alegatos relativos a despidos antisindicales, que pueden guardar relación con la decisión sobre el registro del sindicato, sean examinados detenidamente por el Registrador con objeto de impedir que las prácticas antisindicales penalicen aún más la solicitud de registro del sindicato.
560. El Comité lamenta que haya tenido que examinar el presente caso sin haber podido tener en cuenta las observaciones de la empresa afectada y pide al Gobierno que obtenga, a través de la organización de empleadores correspondiente, información de la empresa sobre las cuestiones objeto de examen.

Recomendaciones del Comité

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

- a) *si bien observa que las cuestiones específicas planteadas en este caso conciernen al estado de Haryana, el Comité considera necesario recordar al Gobierno federal que los principios de la libertad sindical deben respetarse plenamente en todo el territorio. El Comité invita al Gobierno a presentar sus conclusiones y recomendaciones a la atención de las autoridades competentes en el estado de Haryana con miras a resolver las cuestiones planteadas en el caso y obtener datos completos del estado de Haryana para el próximo examen del Comité;*
- b) *en relación con los 16 dirigentes sindicales que fueron despedidos u obligados a dimitir, a saber, Bramhanand Bhiuyan, Brijesh Prasad, Manoj Kumar Singh, Murari Prasad, Rajendra Prasad, Ramnath, Manju Devi, Ashok Kumar, Vinod Kumar, Hem Narayan Jha, Shishu Pal, Ashutosh Yadav, Sharwan Kumar, Pramod Kumar, Ranjeet Kumar y Grijesh Kumar, el Comité lamenta que el Gobierno no haya hecho comentario alguno sobre este alegato y le pide que garantice que el estado de Haryana lleve a cabo una investigación independiente para determinar si sus despidos u dimisiones forzadas se debieron a su actividad sindical, prestando debida atención a su función en el sindicato y a los principios antes mencionados, y si dicha investigación concluye que los despidos y las dimisiones forzadas estuvieron motivados por su afiliación o sus actividades sindicales, adopte las medidas necesarias para su reintegración en las funciones que ocupaban y sin pérdida de antigüedad o el pago de una indemnización adecuada. El Comité también pide al Gobierno que garantice que el estado de Haryana lleve a cabo una investigación independiente de los alegatos de despidos masivos y dimisiones forzadas de alrededor de 200 afiliados sindicales para determinar cuáles son los motivos reales tras dichas medidas y, de llegar a la conclusión de que estuvieron motivados por la afiliación o las actividades sindicales legítimas de los trabajadores afectados, adopte las medidas necesarias para reintegrar a dichos trabajadores en sus funciones y sin pérdida de antigüedad, si así lo desean, o les pague una indemnización adecuada. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto;*
- c) *el Comité pide al Gobierno que responda a los alegatos de la organización querellante indicando la razón por la que el funcionario encargado de la conciliación laboral no adoptó ninguna medida en respuesta a las quejas de despidos ilegales y prácticas laborales injustas. El Comité también pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para favorecer un clima en el que los derechos sindicales puedan ejercerse libremente y con seguridad, garantizando efectivamente que los afiliados y dirigentes sindicales no sean objeto de discriminación antisindical o acoso, incluidos despidos, traslados, amenazas y otros actos perjudiciales para los trabajadores que estén motivados por su afiliación o sus actividades sindicales, y que toda queja de discriminación antisindical o acoso sea examinada con procedimientos diligentes e imparciales;*
- d) *el Comité pide al Gobierno que garantice que el estado de Haryana vuelva a examinar la solicitud de registro, teniendo plenamente en cuenta toda la documentación presentada al Registrador y tomando debidamente en consideración los alegatos de discriminación antisindical registrada sólo algunas semanas después de la solicitud de registro, y que le mantenga*

informado sobre los progresos realizados al respecto. El Comité confía en que el Gobierno garantizará que los graves alegatos relativos a despidos antisindicales que pueden guardar relación con la decisión sobre el registro del sindicato sean examinados detenidamente por el Registrador con objeto de impedir que prácticas antisindicales penalicen aún más la solicitud de registro del sindicato, y

- e) el Comité lamenta que haya tenido que examinar el presente caso sin haber podido tener en cuenta las observaciones de la empresa afectada y pide al Gobierno que obtenga, a través de la organización de empleadores correspondiente, información de la empresa sobre las cuestiones objeto de examen.*

CASO NÚM. 3124

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Indonesia
presentada por
la Federación de Sindicatos Independientes (GSBI)**

Alegatos: la organización querellante alega el despido por la empresa PT Panarub Dwi Karya de dirigentes sindicales, la restricción del derecho de huelga mediante el recurso a las fuerzas policial y paramilitar en contra de los huelguistas, el despido de afiliados sindicales y otros trabajadores por su participación en una huelga, y la injerencia del empleador en los asuntos sindicales mediante la intimidación a los trabajadores para que cambiasen su afiliación sindical por la de otro sindicato apoyado por la dirección

562. La queja figura en una comunicación de la Federación de Sindicatos Independientes (GSBI) de fecha 27 de febrero de 2015.
563. El Gobierno remitió sus observaciones en una comunicación de fecha 4 de marzo de 2016.
564. Indonesia 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

565. En su comunicación de fecha 27 de febrero de 2015, la GSBI alega el despido por la empresa PT Panarub Dwi Karya de dirigentes sindicales, la restricción del derecho de huelga mediante el recurso a las fuerzas policial y paramilitar en contra de los huelguistas, el despido de afiliados sindicales y otros trabajadores por su participación en una huelga, y la

injerencia del empleador en los asuntos sindicales mediante la intimidación a los trabajadores para que cambiasen su afiliación sindical por la de otro sindicato apoyado por la dirección. La organización querellante indica que los alegatos atañen al Sindicato Textil y del Calzado a nivel de la empresa PT Panarub Dwi Karya (Pimpinan Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu – PTP SBTGS-GSBI PT PDK), que está afiliado a la organización querellante, produce calzado en la ciudad de Tangerang, provincia de Banten, y que en 2012 empleaba a 2 650 trabajadores, de los cuales el 90 por ciento eran mujeres.

566. En particular, la organización querellante declara que el PTP SBTGS-GSBI PT PDK fue constituido el 24 de febrero de 2012 y registrado el 14 de marzo de 2012 con 610 miembros. Al poco tiempo de su registro, la dirección de la empresa despidió a nueve dirigentes sindicales: los trabajadores fueron convocados individualmente por la dirección y se les comunicó que para mejorar la eficacia de la empresa iban a ser despedidos, aunque, con arreglo al artículo 164, 3) de la Ley sobre Mano de Obra núm. 13 de 2003 y el fallo constitucional núm. 19/PUU-IX/2011, uno de los requisitos para que una empresa pueda despedir a un trabajador por motivos de racionalización (eficacia) es que se encuentre en situación de cierre temporal o definitivo, lo que, a juicio de la organización querellante, no era la situación en que se encontraba la empresa. De los nueve dirigentes sindicales, cinco aceptaron el despido y cuatro, a saber, Kokom Komalawati (presidenta del sindicato), Harta, Jamal Fikri y Dedi Sutomo, lo rechazaron. Harta y Dedi Sutomo aceptaron el despido tras la mediación de la Oficina Regional de Mano de Obra y el Departamento de Transmigración de la ciudad de Tangerang, y Jamal Fikri lo aceptó en agosto de 2013. Kokom Komalawati no ha aceptado el despido, y su caso se encuentra actualmente ante el Tribunal Supremo.

567. La organización querellante indica que el 15 de febrero de 2012, el director de producción de la empresa, que es un antiguo juez *ad hoc* del Tribunal Supremo, llamó a Kokom Komalawati y le ofreció un traslado a una división mejor, lo que a juicio de la organización querellante fue un intento de influenciarla para que dejase el PTP SBTGS-GSBI PT PDK. El director de producción le dijo a la trabajadora que, por motivos políticos, no estaba de acuerdo con la constitución del sindicato GSBI, añadió que sólo permitiría la presencia del Sindicato de Trabajadores de Toda Indonesia (SPSI) y del Sindicato Nacional de Trabajadores (SPN) en la fábrica, y mencionó un plan para constituir otro sindicato. La organización querellante informa de que el 23 de febrero de 2012 se le pidió a Kokom Komalawati que se uniese al SPN, lo que contraviene el artículo 28 de la Ley núm. 21 de 2000 sobre Sindicatos/Sindicatos de Trabajadores, que estipula lo siguiente:

Nadie puede impedir a un trabajador que forme un sindicato u obligarlo a hacerlo o a no hacerlo, que sea o no sea delegado sindical, que se afilie o no a un sindicato, o que ejerza o no actividades sindicales mediante:

- a) la rescisión de su contrato de trabajo, la suspensión temporal de su empleo, la degradación profesional o el traslado a otro puesto, otra división u otro lugar con objeto de desalentarle o impedirle ejercer actividades sindicales o hacerlas virtualmente imposibles;
- b) el impago o el pago incompleto del salario del trabajador;
- c) la intimidación o el sometimiento a otras formas de amenaza, y
- d) la orquestación de campañas contra la constitución de sindicatos.

568. La organización querellante declara asimismo que entre enero y marzo de 2012 la empresa pasó por una situación de insuficiencia salarial y que las condiciones de trabajo habían empeorado desde principios de 2013, cuando la empresa impuso un nuevo sistema de producción — flujo de producción de una sola pieza — para impulsar la producción mediante la reducción gradual del número de trabajadores. En un caso, el número de trabajadores de la línea de cosido era de 48 para producir 140 pares de zapatos por hora, se redujo a 40 y más tarde a 34 trabajadores con el objetivo de producir exactamente el mismo

número de pares de zapatos. La organización querellante declara que se trata de un sistema de producción que además de ejercer más presión sobre los trabajadores, los tortura y los aterroriza al reducir el tiempo durante el cual pueden ausentarse de su línea; cualquier trabajador que intentaba tomarse una pausa para una oración, beber o ir al lavabo aumentaba la carga de trabajo. El objetivo de producción también iba acompañado de una mayor disciplina aplicada por capataces y supervisores; los trabajadores considerados demasiado lentos recibían castigos en forma de gritos, insultos o despidos, y a aquellos que se ausentaban del trabajo por enfermedad u otras razones se les obligaba a permanecer de pie frente a la línea durante una hora. Además, a todos los trabajadores se les obligaba a asistir a reuniones de diez a veinte minutos antes y después del trabajo, por lo que tenían que llegar antes al lugar de trabajo sin recibir remuneración alguna a cambio. En relación con la propuesta de los representantes del sindicato, la dirección estuvo de acuerdo en negociar sobre el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la insuficiencia salarial, pero seguidamente canceló unilateralmente el tiempo de negociación acordado a través de un mensaje de texto. Esta cancelación unilateral de las negociaciones por parte de la dirección y el deterioro de las condiciones de trabajo desataron una huelga del 12 al 23 de julio de 2012 en la que participaron alrededor de 2 000 trabajadores de la fábrica reivindicando la compensación de la insuficiencia salarial y la mejora de las condiciones de trabajo.

569. Durante la huelga, los trabajadores, en su mayoría mujeres, algunas embarazadas, fueron abordados por los servicios de seguridad, oficiales de policía y por grupos paramilitares del Consejo de síndicos para el potencial de la familia (Badan Pembina Potensi Keluarga Besar (BPPKB)) Banten, Banser (Barisan Serbaguna), Pabuaran People y de Surabaya. La organización querellante alega que estas fuerzas intentaron impedir la huelga por la fuerza, rociando a los huelguistas con gases lacrimógenos, empujándoles, golpeándoles y arrojándoles objetos contundentes; como consecuencia de dichos actos, dos mujeres se desmayaron y otros 32 trabajadores resultaron heridos. El 19 de julio de 2012, cuando los representantes de los trabajadores se encontraban en una reunión con los representantes de la marca en Yakarta, la dirección trasladó a 75 trabajadores que se habían unido a la huelga al patio donde, dejándolos de pie a pleno sol, les obligó a declarar que no participarían en ninguna acción de protesta, que renunciarían a su afiliación al sindicato y que dimitirían de su trabajo. Además, el quinto día de la huelga, la dirección no permitió que los trabajadores trabajasen, anunció que la huelga era ilegal y obligó a 1 300 trabajadores a dimitir, aunque algún tiempo después los volvió a contratar como trabajadores nuevos. El 20 de julio de 2012, la dirección estableció el Sindicato Independiente de Trabajadores (Serikat Pekerja Independen (SPI)) y obligó a todos los trabajadores empleados en la fábrica a abandonar su afiliación a los sindicatos SBTGS-GSBI PT PDK o SPN y a unirse a la nueva organización sindical. La organización querellante alega que la dirección contrató a guardas paramilitares para obligar a los trabajadores a abandonar sus sindicatos y unirse al nuevo sindicato. En octubre de 2012, el SBTGS-GSBI PT PDK convocó una protesta para pedir el restablecimiento de 1 300 trabajadores, pero fue disuelta por otros trabajadores sospechosos de haber sido movilizados por la dirección, que utilizaron armas contundentes, de madera o piedra, hiriendo a 11 trabajadores. La organización querellante alega asimismo que el despido de 1 300 trabajadores tuvo importantes consecuencias para sus vidas: los hijos de algunos trabajadores tuvieron que abandonar la escuela porque no podían pagar el costo de la escolarización, algunos trabajadores fueron expulsados de sus casas porque no podían pagar el alquiler y otros se divorciaron por razones económicas. En julio de 2014, los trabajadores afectados seguían oponiéndose a su cese y reivindicando sus derechos de sindicación y de negociación. Según la organización querellante, algunos de ellos trabajan en régimen contractual u ocasional, en la economía formal y la informal, con contratos por día o temporales, algunos tienen deudas y otros son rechazados por las empresas porque se considera que siguen siendo trabajadores de la empresa PT Panarub Dwi Karya.

570. A juicio de la organización querellante, la fábrica violó el derecho de los trabajadores a la libertad sindical al despedir a los dirigentes y afiliados sindicales, impedirles ejercer su

derecho de huelga, despedir a los trabajadores que participaron en la huelga y obligar a los trabajadores a abandonar su sindicato y afiliarse a otro sindicato que gozaba del favor de la empresa. La organización querellante pide al Comité que inste al Gobierno y al Ministerio de Mano de Obra y Transmigración, así como al Departamento de Mano de Obra y Transmigración de la ciudad de Tangerang, en la provincia de Banten, que adopte las medidas necesarias para garantizar la libertad sindical, incluido el reemplazo de todos los trabajadores despedidos por razones antisindicales.

B. Respuesta del Gobierno

571. En su comunicación de fecha 4 de marzo de 2016, el Gobierno proporciona sus observaciones, así como las observaciones del empleador, representado por la dirección de otra empresa del grupo Panarub, dado que la empresa objeto de la queja ha cerrado.

Observaciones del representante del empleador

572. Respecto del cese de dirigentes sindicales, el representante del empleador señala lo siguiente: i) la empresa funcionaba desde 2007, pero tuvo que cerrar por dificultades financieras en enero de 2014; ii) el cese de Kokom Komalawati y otros trabajadores en 2012 fue una medida adoptada por la dirección para reducir los costos derivados de las pérdidas financieras de la fábrica; iii) el cese se hizo en tres etapas: 69 empleados fueron despedidos en febrero de 2012, de los cuales todos, excepto Kokom Komalawati, aceptaron su despido e indemnización correspondiente de conformidad con el artículo 156, 2)-4) de la ley núm. 13 de 2003, 45 trabajadores fueron despedidos en abril de 2012 y 80 en julio de 2012, lo que suma un total de 190 trabajadores despedidos; iv) como Kokom Komalawati rechazó el despido, la empresa suspendió a la trabajadora el 24 de febrero de 2012, pagó la totalidad de su salario y la disputa por su despido fue trasladada al Tribunal de Relaciones Laborales, y v) el SGBTS-GSBI PT PDK fue registrado en la Oficina del Departamento de Mano de Obra RI el 14 de marzo de 2012, es decir, después del proceso de eficacia laboral.

573. Respecto al derecho de huelga, el representante del empleador indica que la huelga de julio de 2012 se organizó porque la empresa suspendió el salario mínimo, pero especifica que dicha suspensión fue aprobada en el marco de los salarios mínimos (UMK) del distrito/ciudad establecidos por el gobernador de la provincia de Banten, donde la suspensión tuvo una validez de tres meses. Proporciona asimismo la siguiente cronología de la huelga:

- el 10 de julio de 2012 se celebraron negociaciones bipartitas entre la dirección y los representantes del sindicato para discutir el pago de los salarios y otras prestaciones, pero no se llegó a ningún acuerdo;
- el 12 de julio de 2012, un coordinador del sindicato sobre el terreno simuló una alarma de incendios con un silbato obligando a la mayoría de los trabajadores a trasladarse a un campo de fútbol. El coordinador sobre el terreno pronunció seguidamente un discurso mientras algunos trabajadores intentaban obligar a otros a abandonar la zona de trabajo. Más tarde, fueron dirigidos a la puerta de salida, donde Kokom Komalawati se dirigió a los trabajadores presentes y les pidió que siguieran negociando con la dirección, que estuvo de acuerdo a condición de que se reincorporasen a su trabajo, pero la petición fue denegada y un total de 1 745 trabajadores permanecieron en huelga hasta las 17 horas;
- el 13 de julio de 2012, Kokom Komalawati y sus compañeros cerraron el paso e intimidaron a los trabajadores que querían regresar al trabajo y pidieron negociaciones con la empresa, que fueron aceptadas a condición de que a la discusión asistiesen

representantes del Departamento de Mano de Obra. Sin embargo, las negociaciones se vieron interrumpidas porque la situación no era propicia;

- el 16 de julio de 2012, Kokom Komalawati y sus compañeros volvieron a impedir el paso a las instalaciones y a intimidar a los trabajadores que querían proseguir con el trabajo, y prácticamente iniciaron una pelea. Kokom Komalawati volvió a dirigirse a los trabajadores en otro discurso en el que dio una imagen falsa de la situación de la fábrica. Se celebraron más discusiones, a las que asistieron tres representantes del Departamento de Mano de Obra, tres representantes de la empresa y Kokom Komalawati y sus colegas que formularon varias peticiones, incluida su reintegración, así como la de Jamal Fikri. La dirección declaró que estaban abordando ambos casos como conflictos laborales ante las entidades competentes y no alcanzaron ningún acuerdo. En una etapa posterior, la empresa hizo un último llamamiento a los trabajadores que se encontraban en huelga para que regresasen a su unidad de trabajo, pero la huelga se prolongó hasta las 22 horas y la mayoría de los trabajadores pasaron la noche en la empresa, donde retuvieron al director y a algunos miembros de la dirección como rehenes. El balance era entonces de 150 trabajadores en huelga y 818 trabajadores en sus puestos de trabajo;
- el 17 de julio de 2012, Kokom Komalawati y 100 de sus compañeros regresaron a la concentración y solicitaron negociar, a lo que la empresa accedió a condición de que los trabajadores se reincorporasen a su trabajo. La condición no fue aceptada, se cancelaron las negociaciones y la fábrica volvió a hacer llamamientos para que los manifestantes regresasen a su puesto de trabajo. Más tarde, el partido Alliance de la ciudad de Tangerang y el DPC SBGTS invitaron a la dirección a negociar fuera de las instalaciones de la fábrica; los dirigentes de la fábrica confiaban en alcanzar un acuerdo final que incluyese la vuelta al trabajo de los manifestantes con los horarios habituales. El balance era entonces de 100 trabajadores en huelga y 929 trabajadores en sus puestos de trabajo. Una vez más, la empresa hizo un llamamiento para que los huelguistas regresasen a sus puestos de trabajo;
- el 18 de julio de 2012, Kokom Komalawati y sus compañeros impidieron el paso a los trabajadores que querían acudir al trabajo, prácticamente iniciando una pelea. En respuesta al incidente, la fábrica pidió al Departamento de Mano de Obra de la ciudad de Tangerang que mediase en el conflicto, como habían solicitado Kokom Komalawati y sus compañeros, pero los representantes del Departamento de Mano de Obra no pudieron asistir y las negociaciones no tuvieron lugar. Cien trabajadores seguían en huelga, y la fábrica hizo otro llamamiento para regresasen a sus unidades de trabajo;
- el 19 de julio de 2012, Kokom Komalawati y sus compañeros volvieron a impedir el paso a los trabajadores y a obligarlos a ausentarse del trabajo, lo que, una vez más, casi dio lugar a peleas entre ellos. Según la fábrica, 155 trabajadores no acudieron a sus puestos durante cinco días laborales, lo que equivalía a su dimisión de conformidad con el artículo 140 de la ley núm. 13 de 2003. Respecto al conflicto laboral en cuestión, el Centro Nacional de Mediación (PMN) siguió con las negociaciones y presentó su informe el 21 de mayo de 2013;
- el 20 de julio de 2012, Kokom Komalawati y sus compañeros volvieron a impedir el paso de los trabajadores que deseaban reincorporarse a sus unidades de trabajo, los coaccionaron y los intimidaron. Como la compañía registró que 21 trabajadores se ausentaron de sus puestos de trabajo durante cinco días, consideraron que habían dimitido con arreglo a la legislación aplicable;
- el 23 de julio de 2012 ya eran 500 los trabajadores que se habían ausentado del trabajo durante siete días, y se consideró que habían dimitido de conformidad con la legislación en vigor. Como Kokom Komalawati y sus compañeros coaccionaron e intimidaron a

los trabajadores que la empresa envió a casa, sólo algunos de ellos abandonaron las instalaciones utilizando el autobús para empleados, mientras que otros siguieron a Kokom Komalawati y a sus compañeros.

574. En relación con la huelga de octubre de 2012, el representante del empleador señala que el SBGTS-GSBI PT PDK y las organizaciones comunitarias (Agencia para el Desarrollo Potencial de la Gran Familia de Banten – BPPKB) agredieron a los trabajadores y destruyeron instalaciones de la empresa. En septiembre de 2012, un trabajador que había participado en la huelga dio una alerta de bomba a varios trabajadores de la fábrica, por lo que fue trasladado a la comisaría de policía de la ciudad de Tangerang y arrestado, pero en noviembre de 2012, la dirección de la fábrica pidió a la policía que suspendiese la investigación sobre el sospechoso, disculpando sus acciones.

Observaciones del Gobierno

575. El Gobierno proporciona información sobre la constitución y las actividades del SBGTS-GSBI PT PDK, los alegatos de intimidación de Kokom Komalawati y el cese de dirigentes y afiliados sindicales y otros trabajadores, tanto por razones de eficacia como por su participación en la huelga.
576. Respecto de los alegatos de intimidación, el Gobierno indica que el 22 de noviembre de 2012, Kokom Komalawati presentó un informe ante la policía metropolitana de la ciudad de Tangerang, en el que alegaba la infracción penal de obstrucción de la libertad sindical por haberla intimidado para que no constituyese el SBGTS-GSBI PT PDK. En su informe, detallaba la cronología de las violaciones de la libertad sindical y sostenía que la dirección le había impedido establecer el sindicato mediante actos de intimidación y ofreciéndole promociones. En particular, la trabajadora señalaba que el 10 de febrero de 2012 fue convocada por la dirección de la empresa que le informó de que si no constituía el sindicato y se unía al SPN existente la promocionarían a un puesto mejor. El Gobierno declara que estos alegatos de violación de la libertad sindical fueron abordados por la policía, que llevó a cabo una investigación y encontró pruebas del establecimiento, registro y actividades del SBGTS-GSBI PT PDK. El informe policial indica que el sindicato fue constituido el 25 de febrero de 2012 y registrado el 14 de marzo de 2012 en el Departamento de Mano de Obra de la ciudad de Tangerang. El informe reveló asimismo que el sindicato había llevado a cabo varias actividades como ponían de manifiesto cartas sobre diversos temas que se hicieron llegar a la dirección de la empresa entre marzo y julio de 2012. El Gobierno también señala que el 31 de diciembre de 2015 la policía emitió un escrito sobre su investigación de los presuntos actos de intimidación declarando que, según los resultados de la misma, así como de los testimonios de varios testigos, no se cumplían las condiciones establecidas en el artículo 28 de la Ley núm. 21 sobre Sindicatos de 2000.
577. Respecto de los alegatos de despido de dirigentes sindicales, el Gobierno declara que como la empresa pasaba por dificultades financieras, como ponen de manifiesto los informes de auditoría financiera de fecha 31 de diciembre de 2009, 2010 y 2011 de los auditores independientes Kokasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Partners, el despido fue una medida de eficacia emprendida por la dirección de la fábrica para mantener su actividad. El Gobierno declara que en febrero de 2012, 69 trabajadores, incluida Kokom Komalawati, fueron despedidos por razones de eficacia. De los trabajadores despedidos, 68 reivindicaron sus derechos y obtuvieron una indemnización como estipula el artículo 164, 3) de la ley núm. 13 de 2003, mientras que el procedimiento correspondiente al despido de Kokom Komalawati se tramitó a través del Tribunal de Relaciones Laborales porque la trabajadora se negó a aceptar el despido. En una decisión de fecha 10 de julio de 2013, el Tribunal de Relaciones Laborales puso fin al contrato de trabajo entre la fábrica y Kokom Komalawati por razones de eficacia con efecto a partir del 10 de julio de 2013 y ordenó que la fábrica le pagase una indemnización de 37 240 910 rupias indonesias (IDR). La trabajadora apeló la decisión ante

el Tribunal Supremo el 19 de agosto de 2014, pero en una decisión de fecha 19 de febrero de 2015, el Tribunal Supremo declaró la apelación no admisible por haberse presentado transcurridos más de catorce días desde la decisión del Tribunal de Relaciones Laborales, que a los catorce días había pasado a ser vinculante.

578. Respecto de los alegatos de despido por haber participado en una huelga, el Gobierno declara que, con arreglo al artículo 137 de la Ley núm. 13 sobre Empleo de 2003, las huelgas que son el resultado de negociaciones fallidas constituyen un derecho fundamental de los trabajadores y de los sindicatos, y deben desarrollarse siguiendo la legislación en vigor y de manera ordenada y pacífica. Indica asimismo que el artículo 140 de la ley núm. 13 de 2003 estipula lo siguiente:

- 1) En un plazo no inferior a 7 (siete) días antes de la celebración de una huelga, los trabajadores y sindicatos que tengan la intención de celebrarla estarán obligados a notificar por escrito dicha intención al empresario y al organismo gubernamental local responsable de los asuntos laborales.
- 2) La notificación, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1), deberá contener, como mínimo:
 - a) el día, la fecha y la hora en que dará comienzo la huelga;
 - b) el lugar donde se celebrará la huelga;
 - c) el motivo de la huelga y/o su reivindicación, y
 - d) las firmas del presidente y del secretario del sindicato que convoca la huelga y/o la firma de cada uno de los presidentes y secretarios de los sindicatos que participan en la misma, que serán considerados responsables de su celebración.
- 3) Si la huelga está organizada por trabajadores que no son miembros de ningún sindicato, la notificación según dispone el apartado 2), deberá estar firmada por los representantes de los trabajadores que han sido designados para coordinar y/o responsabilizarse de la huelga.
- 4) Si una huelga no se desarrolla según lo dispuesto en el apartado 1), el empresario podrá, con objeto de proteger los equipos de producción y activos de la empresa, tomar medidas temporales, a saber:
 - a) prohibir a los huelguistas el acceso a lugares donde habitualmente tienen lugar los procesos de producción, o
 - b) prohibir a los huelguistas el acceso a las instalaciones de la empresa, si es necesario.

El Gobierno declara que la huelga organizada por Kokom Komalawati y otros trabajadores puede considerarse ilegal porque no cumple los procedimientos relativos a la huelga estipulados en el artículo 140 de la ley núm. 13 de 2003. Indica asimismo que los trabajadores que hicieron huelga entre el 12 y el 23 de julio de 2012 fueron alentados por la fábrica a retomar su trabajo los días 12, 13, 16, 17 y 18 de julio de 2012. Como hicieron caso omiso del llamamiento de la empresa, se consideró que habían dimitido con arreglo al artículo 168 de la ley núm. 13 de 2003, que estipula lo siguiente:

- 1) Un empresario podrá despedir a un trabajador si éste se ha ausentado del trabajo 5 (cinco) o más días laborales consecutivos sin presentar al empresario una notificación escrita [explicando la razón por la que no acude al trabajo] junto a una prueba válida [que justifique la explicación] y si el empresario lo ha convocado pertinentemente una o dos veces por escrito porque dicha ausencia puede descalificar al trabajador en cuestión para seguir en su puesto.
- 2) La explicación escrita junto a la prueba válida según dispone el apartado 1) deberán entregarse [a la dirección] como muy tarde el primer día en que el trabajador en cuestión se reincorpore a su puesto de trabajo.
- 3) En caso de despido según dispone el apartado 1), el trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización en concepto de las prestaciones que no ha cobrado según dispone el

apartado 4) del artículo 156 y se le hará entrega de una suma por el período de servicio cumplido cuyo importe, así como los procedimientos y métodos asociados, estarán regidos por acuerdos laborales, reglas y reglamentos de la empresa o convenios colectivos.

579. El Gobierno concluye declarando que, como Estado Miembro de la OIT, está comprometido con el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y ha garantizado el ejercicio de la libertad sindical en Indonesia, en especial en la empresa PT PDK, asegurando el establecimiento de sindicatos — el SPN, el SPSI y el Sindicato de la Confección y el Calzado — la Asociación de Sindicatos Independientes (SGBTS-GSBI) y permitiéndoles ejercer sus actividades con arreglo a los procedimientos y reglamentos nacionales.

C. Conclusiones del Comité

580. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de despido por la empresa PT PDK de dirigentes sindicales del PTP SGBTS-GSBI PT PDK, de restricción del derecho de huelga mediante el recurso a las fuerzas policial y paramilitar en contra de los huelguistas, de despido de afiliados sindicales y de otros trabajadores por su participación en una huelga, y de injerencia del empleador en los asuntos sindicales mediante la intimidación de trabajadores para que cambiasen su afiliación sindical por la de otro sindicato que apoyaba la dirección.*
581. *En relación con el despido de nueve dirigentes sindicales en febrero de 2012, el Comité observa que mientras que la organización querellante alega que los despidos tuvieron lugar poco tiempo después del registro del PTP SGBTS-GSBI PT PDK, lo que refleja su motivación antisindical, contraviniendo el artículo 164, 3) de la Ley sobre Mano de Obra, puesto que si bien aparentemente obedecían a razones de racionalización (eficacia), la empresa siguió con su producción, tanto el Gobierno como el representante del empleador alegan que el despido de los dirigentes sindicales fue anterior al registro del sindicato, que tuvo lugar el 14 de marzo de 2012, y que un total de 190 trabajadores fueron despedidos, recibiendo una indemnización completa, entre febrero y julio de 2012 por motivos de racionalización (eficacia) para intentar resolver las dificultades financieras que atravesaba la fábrica; a pesar de ello, la fábrica tuvo que cerrar en enero de 2014. El Comité toma nota asimismo de que, según la organización querellante, en Indonesia es habitual despedir a dirigentes sindicales por motivos de eficacia y que, a excepción de Kokom Komalawati, los otros dirigentes sindicales aceptaron su despido en los meses que siguieron. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que, como Kokom Komalawati no aceptó su despido, el caso fue trasladado al Tribunal de Relaciones Laborales, que se pronunció a favor de la terminación de la relación de trabajo entre la trabajadora y la fábrica por razones de eficacia con efecto a partir del 10 de julio de 2013 y de que la apelación de la trabajadora al Tribunal Supremo no fue aceptada por haber sido presentada fuera de plazo.*
582. *Al tiempo que toma debida nota de las dificultades financieras que atravesaba la fábrica que pueden, en determinadas circunstancias, justificar la aplicación de programas de reducción de personal, el Comité observa con preocupación que el despido de nueve dirigentes sindicales, incluida Kokom Komalawati, se produjera en el período en que se estaba constituyendo el sindicato y que los dirigentes sindicales fueran de los primeros en ser despedidos en febrero de 2012 a pesar de que la fábrica siguió funcionando hasta enero de 2014. El Comité considera asimismo que, de confirmarse la indicación de la organización querellante de que, unos días antes de su despido, la dirección ofreció a Kokom Komalawati una promoción y la presionó para que no estableciese el sindicato y para que se uniese al sindicato existente, se reforzaría el alegato de que el despido de nueve dirigentes sindicales no estuvo motivado únicamente por razones económicas. A este respecto, el Comité desea destacar que los programas de reducción de personal no deben utilizarse para llevar a cabo actos de discriminación antisindical [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006,*

párrafo 796] y que siempre ha subrayado la conveniencia de dar prioridad a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal, para garantizar la protección efectiva de tales dirigentes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 833]. Además, el Comité ha señalado a la atención el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se establece expresamente que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 800]. Por consiguiente, el Comité considera que en esas circunstancias deberían haberse dedicado esfuerzos a priorizar el mantenimiento de los dirigentes sindicales en la empresa, lo que hubiese favorecido la celebración de consultas entre el sindicato y la empresa sobre la racionalización y el proceso de reducción de personal. El Comité urge al Gobierno a que garantice el pleno cumplimiento de estos principios.

583. Respecto del alegato de restricción del derecho de huelga mediante la intervención de fuerzas policial y paramilitar contra los huelguistas, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante según los cuales: i) entre el 12 y el 23 de julio de 2012 se celebró una huelga en la fábrica en la que participaron más de 1 300 trabajadores; ii) los huelguistas se enfrentaron a una violenta intervención de fuerzas de seguridad, policiales y paramilitares que intentaron dispersarlos por la fuerza y con gases lacrimógenos, los empujaron, golpearon y les arrojaron objetos contundentes; iii) como resultado de la intervención, 2 mujeres se desmayaron y 32 trabajadores resultaron heridos, y iv) la dirección obligó a 75 trabajadores a permanecer de pie en el patio y declarar que no participarían en protestas, dejarían el sindicato y dimitirían de sus puestos en la empresa. El Comité considera preocupante el elevado número de trabajadores heridos notificado y lamenta que ni el representante del empleador ni el Gobierno hayan proporcionado observación alguna sobre dichos alegatos, y toma debida nota de la detallada información proporcionada sobre la evolución de la huelga y los numerosos, y fallidos, intentos de negociación y mediación, uno de los cuales no tuvo lugar por razón de la ausencia del Gobierno. El Comité toma nota asimismo de que, según el representante del empleador, algunos afiliados sindicales obligaron a otros trabajadores a unirse a la huelga, bloquearon su paso a su lugar de trabajo y los intimidaron, casi provocando enfrentamientos entre los trabajadores, y de que, en un momento dado, permanecieron en el interior de la fábrica toda la noche, con el director de la fábrica y algunos miembros de la dirección como rehenes. Observando que el Gobierno y el representante del empleador, al tiempo que invocan acciones como intimidación por parte de los trabajadores y bloqueo de la dirección en las instalaciones, no se refieren a actos de violencia específicos o de alteración del orden público y, al mismo tiempo, no niegan el alegato de que se recurrió a las fuerzas policial y paramilitar con objeto de interrumpir la huelga, el Comité recuerda que el ejercicio del derecho de huelga debe respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas cuando la legislación así lo dispone, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 652], y que 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. El recurso a la policía para romper una huelga constituye una violación de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 643 y 647]. El Comité también desea poner de relieve que cuando se han producido ataques a la integridad física o moral de las personas, ha considerado que la realización de una investigación judicial independiente debería

efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 50]. A la luz de estos principios, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para realizar una investigación independiente sobre los alegatos de recurso a la fuerza policial y otras fuerzas contra los huelguistas y confía en que los principios antes mencionados se respetarán plenamente. Pide al Gobierno que le informe de los resultados de la investigación, inclusive de cualquier medida que se adopte como consecuencia, y confía en que tomará las medidas necesarias para asegurar que no se recurre a las fuerzas policiales, de seguridad y otras fuerzas para interrumpir la huelga y que toda intervención durante las mismas u otras acciones de protesta queda estrictamente limitada a situaciones en las que la ley y el orden estén gravemente amenazados.

584. Además, el Comité toma nota de la indicación de la organización querellante de que su protesta de octubre de 2012 se vio interrumpida por trabajadores movilizados por la dirección, que utilizaron armas contundentes e hirieron a 11 huelguistas, así como de la declaración del representante del empleador de que durante la protesta, algunos afiliados sindicales y organizaciones comunitarias agredieron a trabajadores de la empresa y destruyeron instalaciones, y de que un mes antes, un trabajador dio una alerta de bomba en la empresa. El Comité toma nota con inquietud de los actos de violencia cometidos por ambas partes y desea poner de relieve que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 667].
585. Respecto del alegato de despido de trabajadores en huelga por motivos antisindicales, el Comité toma nota de la indicación de la organización querellante de que: i) en el quinto día de la huelga, la dirección no permitió a los huelguistas que se incorporasen al trabajo, y declaró unilateralmente que 1 300 trabajadores habían dimitido; ii) se organizó una protesta en octubre de 2012 pidiendo la reintegración de los trabajadores, y iii) aunque algunos fueron reempleados más adelante como nuevos trabajadores o encontraron trabajo con contratos por días o temporales, muchos sufren importantes consecuencias socioeconómicas de la pérdida de un ingreso estable y siguen refutando su cese. El Comité toma nota de que el Gobierno y el representante del empleador no rebaten el hecho de que un número elevado de trabajadores perdiese su empleo tras su participación en la huelga de julio de 2012, pero observa que existen puntos de vista divergentes entre la organización querellante, por un lado, y el Gobierno y el representante del empleador, por otro, en cuanto al número exacto de trabajadores afectados (según la organización querellante 1 300 y según el representante del empleador 600) y en relación con la legalidad de las medidas adoptadas. Mientras la organización querellante afirma que los trabajadores fueron despedidos por motivos antisindicales y pide su reintegración, el Gobierno y el representante del empleador indican que la dirección había hecho repetidos llamamientos a los huelguistas para que regresasen a sus unidades de trabajo, pero como hicieron caso omiso de la petición de la empresa y se ausentaron del trabajo durante cinco o más jornadas laborales consecutivas, de conformidad con el artículo 168 de la ley núm. 13 de 2003 se consideraba que habían dimitido como resultado de su interrupción del trabajo. El Comité recuerda que la legislación pertinente establece que a los trabajadores que se han ausentado de su lugar de trabajo durante cinco o más jornadas laborales consecutivas sin haberlo notificado por escrito, existiendo pruebas de que el empleador les ha pedido por escrito en dos ocasiones que se incorporasen a su empleo, se les puede cesar y considerar que han dimitido. El Comité toma nota asimismo de que a juicio del Gobierno y del representante del empleador la huelga organizada puede considerarse ilegal porque no cumplía los requisitos estipulados en el artículo 140 de la ley núm. 13 de 2003, pero observa que no proporcionan detalles en cuanto a la naturaleza de dichos requisitos. Si bien observa que no cuenta con información suficiente para evaluar si en el presente caso se cumplieron los requisitos para declarar una huelga, el Comité desea subrayar que la declaración de

ilegalidad de la huelga debería corresponder a un órgano independiente e imparcial, tal como a un tribunal independiente. Teniendo presentes las circunstancias del presente caso y recordando que, como reconoce el Gobierno y el representante del empleador, la empresa no había pagado varios meses de salario a los trabajadores, el Comité considera que la organización de una huelga para protestar por el impago o pago parcial de los salarios de los trabajadores y para pedir mejores condiciones de trabajo constituye una actividad sindical legítima y no debe por consiguiente plantear consideraciones de absentismo justificado o no justificado con arreglo al artículo 168 de la ley núm. 13 de 2003. Al tiempo que expresa su grave preocupación por el gran número de trabajadores que se consideró habían dimitido tras haber participado en la huelga de julio de 2012, el Comité recuerda que la detención y el despido de huelguistas a gran escala conlleva un elevado riesgo de abusos y atenta gravemente contra la libertad sindical. Las autoridades competentes deberían recibir instrucciones apropiadas para que eviten los riesgos que esas detenciones o despidos puedan representar para la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 674]. Habida cuenta de esos principios y de la suspensión a gran escala de los contratos de trabajadores huelguistas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para iniciar una investigación independiente con objeto de abordar los alegatos de cese antisindical de empleo de 1 300 trabajadores, así como para determinar los verdaderos motivos de la adopción de dichas medidas y, de concluir que los contratos se suspendieron con motivo del ejercicio de actividades sindicales legítimas, adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores son compensados plenamente, si la reintegración no es posible debido al cierre de la empresa. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto.

586. Respecto de los alegatos de injerencia en las actividades sindicales, el Comité observa, por un lado, el alegato de la organización querellante de que unos días antes de su despido, Kokom Komalawati fue presionada por la dirección para no constituir el PTP SBGTS-GSBI PT PDK y para unirse al sindicato existente, ofreciéndosele una promoción a cambio, y por otro, la declaración del Gobierno de que, en respuesta a dichos alegatos, la policía llevó a cabo una investigación que concluyó que el PTP SBGTS-GSBI PT PDK se había constituido con éxito y estaba funcionando, y que, en relación con el alegato de presunta intimidación, una carta de la policía de fecha 31 de diciembre de 2015 exponía que no se cumplían las condiciones a las que se hacía referencia en el artículo 28 de la ley núm. 21 de 2000. El Comité pide al Gobierno que le proporcione una copia del informe de la investigación sobre los presuntos actos de intimidación de Kokom Komalawati (de ser posible, en inglés).
587. El Comité observa asimismo que la organización querellante indica que, el 20 de julio de 2012, la dirección constituyó un nuevo sindicato en la fábrica y obligó a todos los trabajadores, inclusive mediante el recurso a guardas paramilitares, a dejar su sindicato y unirse al nuevo, que estaba apoyado por la dirección, y lamenta que ni el Gobierno ni el representante del empleador hayan proporcionado observaciones sobre dichos alegatos de injerencia en particular. El Comité expresa su inquietud en relación con los supuestos actos de injerencia en los asuntos sindicales y desea subrayar que el artículo 2 del Convenio núm. 98 establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores. La existencia de normas legislativas por las que se prohíben los actos de injerencia por parte de las autoridades o por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las unas con respecto de las otras, es insuficiente si tales normas no van acompañadas de procedimientos eficaces que permitan asegurar su aplicación en la práctica [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 855 y 861]. El Comité también ha señalado anteriormente que en relación con alegatos según los cuales una empresa ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como intentar sobornar a miembros del sindicato para que se retirasen del mismo o tratar de hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación, así como a los pretendidos intentos de crear sindicatos «títeres», el Comité considera que tales actos son contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que se estipula que las organizaciones

de trabajadores y de empleadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 858]. El Comité urge al Gobierno a que proporcione sus observaciones sobre estos alegatos. El Comité espera que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar que cualquier acto de injerencia del empleador en los asuntos sindicales será identificado y subsanado adecuadamente y, cuando proceda, se impondrán las sanciones disuasorias necesarias para que dichos actos no se reproduzcan en el futuro.

588. *Teniendo presente la complejidad que reviste el presente caso y la multitud de alegatos interconectados (deficiencia en el pago de los salarios, despido de dirigentes sindicales tras la constitución de un sindicato, restricción del derecho de huelga, cese en el empleo tras haber participado en una huelga e injerencia en los asuntos sindicales), el Comité confía en que las investigaciones que se llevarán a cabo abordarán dichos incidentes en su conjunto con miras a reflejar adecuadamente las circunstancias del caso.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité aprecia la respuesta detallada del Gobierno y le pide que tome las medidas necesarias para realizar una investigación independiente sobre los alegatos de recurso a la fuerza policial y otras fuerzas contra los huelguistas. Pide al Gobierno que le informe de los resultados de la investigación, inclusive de cualquier medida que se adopte como consecuencia, y confía en que el Gobierno tomará las medidas necesarias para asegurar que no se recurre a las fuerzas policiales, de seguridad y otras fuerzas para interrumpir la huelga, y que toda intervención durante las mismas u otras acciones de protesta queda estrictamente limitada a situaciones en las que la ley y el orden estén gravemente amenazados, de conformidad con los principios establecidos en sus conclusiones;*
- b) habida cuenta de esos principios y de la suspensión a gran escala de contratos de trabajadores huelguistas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para iniciar una investigación independiente con objeto de abordar los alegatos de cese antisindical de empleo de 1 300 trabajadores, así como para determinar los verdaderos motivos de la adopción de dichas medidas y, de concluir que los contratos se suspendieron con motivo del ejercicio de actividades sindicales legítimas, adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores son compensados plenamente, si la reintegración no es posible debido al cierre de la empresa. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto;*
- c) el Comité pide al Gobierno que le facilite una copia de los informes de la investigación sobre los presuntos actos de intimidación de Kokom Komalawati. El Comité urge al Gobierno a que proporcione sus observaciones sobre los alegatos específicos de injerencia en los asuntos sindicales al obligar a los trabajadores a cambiar su afiliación sindical por la de un sindicato que recibe el apoyo de la dirección. El Comité espera que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar que cualquier acto de injerencia del*

empleador en los asuntos sindicales será identificado y subsanado adecuadamente y, cuando proceda, se impondrán las sanciones disuasorias necesarias para que dichos actos no se reproduzcan en el futuro, y

- d) teniendo presente la complejidad que reviste el presente caso y la multitud de alegatos interconectados (deficiencia en el pago de los salarios, despido de dirigentes sindicales tras la constitución de un sindicato, restricción del derecho de huelga, cese en el empleo tras haber participado en una huelga e injerencia en los asuntos sindicales), el Comité confía en que las investigaciones que se llevarán a cabo abordarán dichos incidentes en su conjunto con miras a reflejar adecuadamente las circunstancias del caso.*

CASO NÚM. 3176

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

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

***Alegatos: violación del derecho de organizar
manifestaciones y acciones colectivas públicas
de carácter pacífico***

590. La queja figura en una comunicación de fecha 8 de diciembre de 2015 de la Confederación Sindical Internacional (CSI).
591. El Gobierno envió observaciones parciales por comunicación de fecha 4 de agosto de 2016.
592. Indonesia 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

593. En su comunicación de fecha 8 de diciembre de 2015, la CSI alega reiterados actos de violencia contra los trabajadores que protestan contra las nuevas normativas para la fijación de los salarios. La CSI indica que la Confederación de Sindicatos de Indonesia (KSPI) y otros sindicatos establecieron recientemente un foro (el Gerakan Buruh Indonesia – Komite Aksi Upah) para pedir la introducción de un salario mínimo vital. La CSI alega que varias actividades sindicales previstas en el marco de esta campaña fueron objeto de violentos ataques de la policía y las autoridades locales.
594. La CSI señala que el 30 de octubre de 2015 los sindicatos organizaron una protesta legítima y pacífica frente al Palacio Presidencial a la que asistieron más de 35 000 trabajadores. La organización querellante alega que aunque se trataba de una protesta pacífica la policía había utilizado cañones de agua y gases lacrimógenos para dispersar a los manifestantes. Después había arrestado a 23 trabajadores a quienes mantuvo detenidos durante 30 horas acusándolos de organizar la manifestación. Estos trabajadores siguen enfrentando cargos penales en virtud de los artículos 216, 1) y 218 del Código Penal y deben presentarse cada semana ante la policía regional en Poldo Metro Jaya.

595. Según la CSI, el mismo día también se interrumpieron manifestaciones pacíficas similares en otros lugares del país. Indica que para intimidar a los trabajadores de Medan, en la región de Sumatra Norte, varias organizaciones de empleadores habían contratado matones fuertemente armados que llevaban uniformes de la *Organisasi Kepemudaan*. Siete activistas sindicales de la Alianza de Trabajadores de Sumatra del Norte habían sido atacados por matones cuando se dirigían a un edificio gubernamental en la zona industrial de Medan para protestar contra el reglamento gubernamental núm. 78/2015 sobre los salarios. Como consecuencia de ello, los trabajadores fueron heridos de gravedad y tuvieron que ser trasladados a hospitales para que recibieran asistencia médica. En Jawa Timur, un miembro de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos (FSPMI) perdió el conocimiento tras haber sido golpeado brutalmente por la policía.
596. La CSI alega que en los días previos a la huelga nacional prevista entre el 24 y el 27 de noviembre de 2015 la policía ocupó la delegación del Congreso de Sindicatos de Indonesia (KSPI) en Yakarta Norte, puso bajo vigilancia las delegaciones del KSPI y de la FSPMI durante casi una semana, y convocó el 30 de octubre de 2015 a Muhamad Rusdi, el dirigente sindical del KSPI.
597. La CSI indica que la huelga prevista entre el 24 y el 27 de noviembre de 2015 incluía paralizar la producción en las zonas industriales y organizar piquetes frente a las fábricas y dependencias de las autoridades locales (distritos y provincias). Cientos de miles de trabajadores de diversos sindicatos respondieron a la convocatoria de huelga en las siguientes regiones: Batam, Java Oriental (Mojokerto, Sidoarjo, Surabaya y Gresik), Java Central (Semarang), Java Occidental (Bekasi, Karawang, Purwakarta, Depok, Bogor, Cimahi y Bandung) y Sumatra Norte (Medan). Se esperaba que más de cinco millones de trabajadores participaran el primer día de la huelga, pero las amenazas y los actos de intimidación por parte de la policía, el Gobierno y los matones hicieron que el nivel de participación fuera más bajo (más de dos millones de trabajadores de 22 provincias participaron en la huelga).
598. Según la CSI, el 24 de noviembre de 2015 la policía agredió a dos trabajadores que participaban en los piquetes y les confiscó sus cámaras. La CSI alega que las autoridades locales y los empleadores de las regiones de Bekasi, Karawang y Batam intentaron intimidar a los trabajadores, y cita los siguientes ejemplos. La Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO) en la región de Bekasi envió una carta a los trabajadores en la que afirmaba falsamente que la huelga era ilegal y que, en consecuencia, todos los trabajadores que participaran en ella serían objeto de sanciones, incluso de carácter penal. La dirección de la planta PT. DMCTI en la zona industrial de Jababeka en la región de Bekasi obligó a los trabajadores a firmar declaraciones donde indicaban que no participarían en la huelga. Cerca de 75 trabajadores, entre los que se contaban dirigentes y coordinadores sindicales regionales, fueron despedidos por negarse a firmar las declaraciones y participar en la huelga nacional. Las autoridades locales de Bekasi y Batam emitieron declaraciones por escrito indicando que las huelgas nacionales no estaban permitidas en virtud de la legislación, de ahí que la huelga del 24 al 27 de noviembre de 2015 fuera ilegal y que los empleadores pudieran tomar medidas para impedir los piquetes en las inmediaciones de las fábricas y negarse a pagar a los trabajadores que participaran en ella. La policía local había publicado declaraciones similares y amenazado a los trabajadores con la imposición de sanciones penales. Los avisos correspondientes se colocaron en las paredes de las fábricas y fueron distribuidos directamente a los trabajadores de las zonas industriales.
599. El 25 de noviembre de 2015, alegando que estaba prohibido organizar manifestaciones en las zonas industriales ya que éstas formaban parte del conjunto de «objetos de interés vital para el país», la policía arrestó en los estados industriales de Bekasi (Java Occidental) a los cinco dirigentes sindicales que se indican a continuación: Nurdin Muhidin (activista sindical y miembro del parlamento local), Ruhayat (sindicato de empresa de NAMICOH), Udin

Wahyudin (sindicato de empresa de HIKARI), Amo Sutarmo (sindicato de empresa de EPINDO) y Adika Yadi (sindicato de empresa de NGK). Los cinco trabajadores fueron puestos en libertad tras haber permanecido detenidos cerca de ocho horas.

- 600.** La CSI también alega que una empresa coreana en Bekasi contrató decenas de matones que atacaron a los trabajadores utilizando cañones de agua.
- 601.** La CSI expresa su profunda preocupación por la injerencia masiva en el derecho de los trabajadores a organizar manifestaciones y acciones colectivas públicas de carácter pacífico mediante un uso excesivo de violencia policial, actos de intimidación y arrestos arbitrarios. Considera que estos actos constituyen una flagrante violación de la libertad sindical y el derecho de sindicación en Indonesia.

B. Respuesta del Gobierno

- 602.** En su comunicación de fecha 4 de agosto de 2016 el Gobierno indica que la libertad sindical y el derecho de sindicación están protegidos en virtud de la Ley núm. 21 de 2000 sobre los Sindicatos y la Ley núm. 13 de 2003 sobre el Estatuto de los Trabajadores. Además, el derecho a expresar opiniones en público (mediante manifestaciones/marchas), oralmente o por escrito, está protegido por la Constitución de 1945 y la Ley núm. 9 de 1998 sobre la Libertad de Expresión en Público. Ahora bien, quienes participen en manifestaciones y marchas deben respetar la legislación en vigor. El Gobierno informa como sigue sobre los alegatos presentados en este caso.
- 603.** En relación con el alegato de injerencia de la policía en la manifestación del 30 de octubre de 2015 ante el Palacio Presidencial, el uso de cañones de agua y gases lacrimógenos para dispersar la multitud y la detención de 23 trabajadores, el Gobierno indica que, de conformidad con el artículo 7, 1) del reglamento de la policía núm. 7 de 2012 relativo a los procedimientos para organizar la gestión del servicio, la seguridad y las incidencias de las manifestaciones en el espacio público, así como del artículo 5 del reglamento núm. 228 de 2015 del gobernador de Yakarta relativo al control del ejercicio de la libertad de expresión en público, todo acto para expresar opiniones en el espacio público (manifestación) deberá tener lugar entre las 6 y las 18 horas. El Gobierno explica que la policía adoptó medidas para dispersar a la multitud porque la manifestación organizada por los trabajadores ante el Palacio Presidencial se había prolongado más allá de la duración permitida. En particular, emprendió negociaciones con el Sr. Rusdi, secretario general del KSPI, y los coordinadores sobre el terreno. Pese al hecho de que la policía dio muestras de cierta flexibilidad (amplió el plazo hasta las 19 horas), la multitud se mantuvo firme deliberadamente y se negó a dispersarse. A fin de mantener el orden público la policía intentó dispersar a la multitud a la fuerza utilizando cañones de agua. Sin embargo, el uso de cañones de agua no produjo el efecto deseado y la multitud permaneció frente al Palacio Presidencial. Ante ello, la Policía Nacional de Indonesia (INP) decidió utilizar gases lacrimógenos. El Gobierno indica que las acciones de la INP están en conformidad con la legislación y los reglamentos nacionales, en particular con el reglamento de la policía núm. 7 de 2012, el reglamento de la policía núm. 16 de 2006 relativo a las directrices y procedimientos para el control de multitudes, y el procedimiento núm. PROTAP/1/X/2010 del jefe de la INP relativo a la gestión de situaciones de anarquía.
- 604.** El Gobierno indica que 26 personas (23 trabajadores, dos miembros del Instituto de Ayuda Legal (LBH) y un estudiante universitario) fueron arrestadas por haber cometido supuestamente actos de provocación, es decir, persuadir a otros manifestantes para que no se dispersaran, ignorando así las órdenes o requerimientos de las autoridades, en violación de los artículos 216, 1) y 218 del Código Penal. Estas personas fueron puestas en libertad después de haber sido interrogadas. El Gobierno señala que la duración del arresto se ajustó

a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 19 del Código de Procedimiento Penal, según el cual el arresto no deberá exceder un período de 24 horas.

- 605.** En lo que concierne a la manifestación de los trabajadores de Medan, en la región de Sumatra Norte, y el alegato de que varias personas que participaban en una larga marcha habían sido golpeadas, el Gobierno indica que los participantes en la marcha no siguieron la ruta que el coordinador sobre el terreno de la Alianza de Trabajadores de Sumatra del Norte había propuesto inicialmente a la policía. Los trabajadores no sólo cambiaron la ruta sino que también obligaron a otros trabajadores a participar en la marcha. El Gobierno indica que la acción y la coerción indiscriminadas para forzar la participación en la marcha suscitaron tensiones y resistencia entre los trabajadores y los guardias de seguridad de PT. BIA, pero que no se habían producido ataques contra los trabajadores que participaban en ella. La marcha concluyó a las 17 horas y los trabajadores se dispersaron de manera ordenada.
- 606.** Por lo que respecta a la manifestación en Java Oriental y al alegato de que se golpeó a un miembro de la FSPMI, el Gobierno indica que, con arreglo al reglamento de la policía núm. 16 de 2006 y al procedimiento núm. PROTAP/1/X/2010, la policía no está autorizada a cometer actos de violencia en el control de protestas y manifestaciones. El Gobierno indica que, según la información facilitada por la INP, ningún trabajador o miembro de la FSPMI había sido golpeado por la policía. Además, los trabajadores no presentaron o interpusieron denuncias alegando que habían sido golpeados por los agentes de policía.
- 607.** En cuanto a la supuesta injerencia de la policía en los días previos a la huelga general prevista entre el 24 y el 27 de noviembre de 2015, el Gobierno señala que la INP se puso en contacto con la Policía de Yakarta Norte y con funcionarios del KSPI, estableciendo que en la zona de Yakarta Norte no existía una delegación del KSPI. Por lo que respecta al alegato relativo al Sr. Rusdi, el Gobierno indica que éste continúa desempeñando sus actividades como secretario general del KSPI y que los procesos judiciales relacionados con las supuestas violaciones de los artículos 216 y 218 del Código Penal por parte de 26 manifestantes, incluido el Sr. Rusdi, están pendientes ante los tribunales.
- 608.** En cuanto a los supuestos actos de violencia contra los trabajadores durante la huelga nacional, el Gobierno señala que ha mantenido contactos con diferentes interesados, como Apindo Bekasi y la oficina local de recursos humanos de los distritos de Bekasi y Batam, para aportar aclaraciones en relación con estas quejas. Indica, en particular, que en una carta de fecha 12 de marzo de 2016, la junta directiva de Apindo Bekasi explicó que la propuesta de los trabajadores de convocar una huelga nacional para oponerse y presionar al Gobierno para que revoque el reglamento núm. 78 de 2015 había sembrado inquietud entre los empleadores. La junta directiva de Apindo Bekasi confirmó que había emitido una «declaración de posición» en relación con la huelga nacional que tendría lugar entre el 24 y el 27 de noviembre de 2015. En ella indicaba a sus miembros que en la Ley núm. 13 de 2003 sobre el Estatuto de los Trabajadores no se utilizaba la terminología de «huelga nacional» pero que en la ley núm. 9 de 1998 sobre las marchas se regulaban este tipo de manifestaciones. Así pues, en opinión de la organización, la «huelga nacional» constituía una acción ilegal. En consecuencia, los empleadores (miembros de Apindo) podían aplicar el principio según el cual «el trabajo no realizado no se retribuye» o imponer sanciones «cuantificables» a los trabajadores que participen en la huelga y/o que «persuadan, instiguen, ordenen» llevar a cabo una huelga nacional, de conformidad con los reglamentos de la empresa o los convenios colectivos en vigor. Apindo Bekasi señaló que, independientemente de esta declaración, los delitos penales cometidos fuera y dentro de la empresa por los trabajadores podrían ser objeto de sanciones penales con arreglo a la legislación aplicable (el Código Penal).

- 609.** En respuesta a esta comunicación, el Gobierno señala que las «huelgas» y las «protestas/manifestaciones» son acciones diferentes y ofrece la siguiente explicación sobre la definición de estas expresiones en la legislación nacional:

La huelga está regulada por la Ley núm. 13 de 2003 sobre el Estatuto de los Trabajadores. Con arreglo al párrafo 23 del artículo 1, la expresión «huelga» se refiere a una acción de los trabajadores planificada o llevada a cabo de forma conjunta por los trabajadores o por los trabajadores y los sindicatos con el fin de interrumpir o ralentizar el trabajo. La huelga deberá cumplir los requisitos indicados en los artículos 137 y 140. Con arreglo al artículo 137, la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que deberá llevarse a cabo de conformidad con la legislación y de forma ordenada y pacífica, siempre que se hayan celebrado negociaciones con los empleadores y que éstas no hayan conducido a ningún acuerdo. El artículo 140 establece que los trabajadores y los sindicatos que tengan la intención de convocar una huelga tienen la obligación de notificar por escrito a los empresarios interesados y a las administraciones públicas responsables de cuestiones relacionadas con los trabajadores su intención de llevarla a cabo, por lo menos siete días laborables antes de la fecha prevista.

Las marchas/manifestaciones están reguladas por la ley núm. 9 de 1998. Con arreglo al párrafo 3 del artículo 1, la expresión «marchas/manifestaciones» se refiere a una acción de un individuo o de un grupo de personas con el fin de expresar sus opiniones en público, ya sea oralmente, por escrito o de otra manera (es decir, ante una multitud o cualquier otra persona, o en un lugar que puede visitar o al que puede acudir cualquier persona). Con arreglo al artículo 10, una persona física, dirigente o coordinador de grupo deberá notificar por escrito a la INP local la celebración de una marcha o manifestación por lo menos 72 horas antes de la fecha prevista.

- 610.** Basándose en lo anterior, el Gobierno concluye que la huelga nacional emprendida por los trabajadores el 24 de noviembre de 2015 es en realidad una manifestación. Los manifestantes o participantes en una protesta que perturben el orden público pueden ser objeto de sanciones con arreglo al Código Penal y otros textos legislativos conexos.
- 611.** En cuanto al alegato de que la dirección de PT. DMCTI en la zona industrial de Jababeka, en la región de Bekasi, obligó a los trabajadores a firmar una declaración donde indicaban que no participarían en la huelga, el Gobierno informa que está solicitando aclaraciones al respecto a la dirección de la empresa.
- 612.** Por lo que respecta al alegato de que las autoridades locales de Bekasi y el departamento de recursos humanos de Batam habían emitido declaraciones por escrito en el sentido de que la huelga nacional era ilegal y, en consecuencia, los empleadores tenían derecho a impedir que los trabajadores participaran en manifestaciones en las inmediaciones de la fábrica y a no pagar su sueldo a quienes participaran en la huelga, el Gobierno comunica las siguientes precisiones presentadas por las oficinas locales de recursos humanos de Bekasi y Batam.
- 613.** En una carta de fecha 29 de marzo de 2016, el director de la oficina de Bekasi indicó que, tras su promulgación, varios sindicatos se opusieron al reglamento gubernamental núm. 78 de 2015, pidieron al gobierno del distrito de Bekasi que presentara al gobierno central una recomendación para rechazarlo, exigieron al gobierno del distrito de Bekasi que ignorara dicho reglamento en el proceso de fijación de los salarios mínimos de 2016 y, asimismo, pidieron que en 2016 se incrementaran los salarios en un 50 por ciento. A este respecto, el gobierno de Bekasi sugirió que se recurriera a los mecanismos aplicables y presentó un recurso judicial contra el reglamento. Se pidió a la policía, la policía civil y el departamento de transporte del distrito de Bekasi que adoptaran medidas para garantizar la seguridad, mantener el orden y prevenir la anarquía durante la huelga.
- 614.** En una carta de fecha 14 de marzo de 2016, el director de la oficina local de recursos humanos de Batam explicó que la carta de la oficina de fecha 13 de noviembre de 2015 se refería efectivamente a la huelga nacional pero no decía nada en absoluto sobre su prohibición. Esta carta había sido escrita en respuesta al plan de convocar una huelga o

marcha nacional, que suscitaba preocupación en la comunidad empresarial y municipal de Batam en razón de la experiencia de años anteriores; en efecto, las protestas a escala nacional habían ido acompañadas de actos generalizados contra las empresas, así como del bloqueo de algunas calles de Batam, lo que a su vez había ocasionado graves congestiones, alentado actos anárquicos como la quema de varias estaciones y vehículos de la policía, y producido daños en el despacho del alcalde de Batam. A la luz de esta experiencia, la oficina local de recursos humanos de Batam decidió enviar una carta a los empleadores y los sindicatos de Batam llamando su atención sobre las disposiciones legislativas pertinentes en virtud de las cuales la convocatoria de una huelga nacional debía cumplir determinados requisitos. En primer lugar, una huelga sólo debía convocarse si la negociación de un acuerdo bipartito no conducía a ningún resultado; la huelga era ilegal si no se cumplía este requisito y los trabajadores que participaran en ella no tenían derecho a percibir sueldos. El departamento de recursos humanos de Batam considera que nada en el contenido de la carta enviada a los empleadores y los sindicatos resulta improcedente, dado que no prohíbe al sindicato que convoque una huelga y su publicación no atenta contra los derechos de libertad sindical.

- 615.** Sobre la base de las cartas mencionadas, el Gobierno concluye que las medidas adoptadas por los gobiernos locales de Bekasi y Batam pretendían apremiar a los huelguistas y manifestantes a que cumplieran la legislación en vigor, lo que no equivale a una prohibición de las huelgas o protestas por sí mismas.
- 616.** En cuanto al alegato de que la policía local también hizo una declaración similar y amenazó a los trabajadores con sanciones penales, el Gobierno indica que, según la información facilitada por la INP, ninguna declaración o aviso de la policía se colocó en las paredes de las fábricas ni se distribuyó en la zona industrial.
- 617.** Por lo que respecta a la manifestación del 25 de noviembre de 2015, el Gobierno considera que la acción emprendida por los trabajadores en la zona industrial no es una huelga sino una marcha/manifestación. La zona industrial de Bekasi forma parte del conjunto de «objetos de interés vital para el país» en el que no deben realizarse marchas ni manifestaciones. La determinación de la zona industrial de Bekasi como objeto de interés vital para el país se basa en el hecho de que sea un área/lugar, construcción/instalación y/o zona comercial importante desde el punto de vista de los medios de vida de las personas, el interés del Estado y/o las fuentes de ingresos estratégicas del país. Deberán tenerse presentes las siguientes consideraciones a propósito de la clasificación de la zona industrial de Bekasi como objeto de interés vital para el país: en primer lugar, su capacidad para producir diariamente productos básicos y, en segundo lugar, el hecho de que las amenazas y los ataques reiterados que perturban su funcionamiento no sólo podrían resultar desastrosos para su desarrollo sino ocasionar además dificultades en el transporte y las comunicaciones del país. El Gobierno señala que la manifestación en la zona industrial de Bekasi no se llevó a cabo de conformidad con los procedimientos y disposiciones de la ley núm. 9 de 1998, pues no se notificó por anticipado a la policía sobre la intención de organizar esta manifestación, que terminó perturbando el orden público cuando los manifestantes bloquearon las vías públicas. Estas acciones constituyen una violación de las disposiciones del artículo 6 y el artículo 10 (indicado *supra*) de la ley núm. 9 de 1998.

Artículo 6: los ciudadanos que expresen sus opiniones en público tienen la obligación y la responsabilidad de:

- respetar los derechos y las libertades de los demás;
- respetar las normas morales generalmente aceptadas;
- obedecer las leyes y reglamentos aplicables;
- mantener y respetar la seguridad y el orden público, y
- mantener la integridad de la unidad nacional.

- 618.** El Gobierno señala que como los trabajadores habían infringido estas disposiciones la policía dispersó a los manifestantes y arrestó a cinco trabajadores, que fueron puestos en libertad después de un interrogatorio.

C. Conclusiones del Comité

- 619.** *El Comité toma nota de que en el presente caso la organización querellante alega la violación del derecho de organizar manifestaciones públicas pacíficas y una huelga nacional. En particular, la CSI alega: 1) la injerencia de la policía en manifestaciones pacíficas el 30 de octubre de 2015, así como graves lesiones sufridas por activistas laborales a consecuencia de un ataque perpetrado por matones durante la protesta; 2) injerencia en los días previos a la huelga nacional por parte de la policía, que ocupó la delegación del KSPI en Yakarta Norte, puso bajo vigilancia las delegaciones de la FSPMI, y convocó al Sr. Rusdi, dirigente del KSPI, y 3) violaciones cometidas por las autoridades y los empleadores durante la huelga nacional en noviembre de 2015.*
- 620.** *El Comité toma nota de la observación general del Gobierno de que la libertad sindical, el derecho de sindicación y la libertad de expresar opiniones en público, incluso por medio de manifestaciones y protestas, están protegidas en Indonesia por varios textos legislativos, en particular la Constitución, la Ley núm. 9 de 1998 sobre la Libertad de Expresión en Público, la Ley núm. 21 de 2000 sobre los Sindicatos y la Ley núm. 13 de 2003 sobre el Estatuto de los Trabajadores. El Gobierno señala al mismo tiempo que quienes participen en manifestaciones y protestas tienen la obligación de respetar la legislación en vigor.*
- 621.** *De manera general, el Comité siempre ha considerado que, en el ejercicio de sus libertades y derechos, los trabajadores y sus respectivas organizaciones deben respetar el ordenamiento jurídico nacional, pero recuerda asimismo que dicho ordenamiento no menoscabará ni será aplicado de suerte que menoscabe los derechos sindicales y las libertades públicas, como el derecho de emprender acciones colectivas y celebrar reuniones, protestas y manifestaciones públicas. El Comité recuerda asimismo las conclusiones formuladas en 2016 por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, que instan al Gobierno a que vele por que los trabajadores puedan participar libremente en acciones pacíficas en la legislación y en la práctica sin ser sancionados [Actas Provisionales, núm. 16, Parte 2, 105.^a reunión de la CIT, mayo-junio de 2016].*
- 622.** *En relación con los incidentes del 30 de octubre de 2015, el Comité toma nota de que, según la CSI, la policía dispersó una protesta legítima y pacífica de más de 35 000 trabajadores ante el Palacio Presidencial con cañones de agua y gases lacrimógenos. Según la CSI, la policía arrestó a 23 trabajadores a quienes mantuvo detenidos durante 30 horas acusándolos de organizar la manifestación. Estos trabajadores siguen enfrentando cargos penales en virtud de los artículos 216, 1) y 218 del Código Penal y deben presentarse cada semana ante la policía regional en Poldo Metro Jaya. También se interrumpieron manifestaciones pacíficas similares en otros lugares del país. La CSI alega que, para intimidar a los trabajadores de Medan en la región de Sumatra Norte, varias organizaciones de empleadores habían contratado matones fuertemente armados que llevaban uniformes de la Organisasi Kepemudaan, y que siete activistas sindicales de la Alianza de Trabajadores de Sumatra del Norte habían sido atacados por matones cuando se dirigían a un edificio gubernamental en la zona industrial de Medan para protestar contra el reglamento gubernamental núm. 78/2015 sobre los salarios. Como consecuencia de ello, varios trabajadores resultaron heridos de gravedad y tuvieron que ser trasladados a hospitales para que recibieran asistencia médica. En Jawa Timur, un miembro de la FSPMI había perdido el conocimiento tras haber sido golpeado brutalmente por la policía.*

623. El Comité toma nota de la explicación del Gobierno de que, con arreglo a la legislación en vigor, las manifestaciones públicas deben tener lugar entre las 6 y las 18 horas, y que la protesta ante el Palacio Presidencial se había prolongado más allá de la duración permitida. Así pues, en aquella ocasión se pidió a la policía que adoptara medidas para dispersar a la multitud, primero el uso de cañones de agua — que no produjo el efecto deseado — y después de gases lacrimógenos. El Gobierno indica que las acciones de la INP están en conformidad con la legislación y los reglamentos nacionales. Confirma asimismo que 26 personas (entre ellas 23 trabajadores) habían sido arrestadas por haber cometido actos de provocación, es decir, persuadir a otros manifestantes para que no se dispersaran, ignorando así las órdenes o requerimientos de las autoridades, en violación de los artículos 216, 1) y 218 del Código Penal. El Gobierno indica que estas personas fueron puestas en libertad después de su interrogatorio, y señala que la duración del arresto se ajustó a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 19 del Código de Procedimiento Penal, según el cual el arresto no deberá exceder un período de 24 horas. En lo que concierne a las manifestaciones de los trabajadores de Medan en la región de Sumatra Norte y el alegato de que varias personas que participaban en una larga marcha habían sido golpeadas, el Gobierno indica que los participantes en la marcha no siguieron la ruta acordada inicialmente y forzaron a otros trabajadores a que participaran en ella, lo que suscitó tensiones y resistencia entre los trabajadores y los guardias de seguridad de PT. BIA. El Gobierno niega que se hayan producido ataques contra los trabajadores que participaban en la marcha, indica que ésta concluyó a las 17 horas y que los trabajadores se dispersaron de manera ordenada. El Gobierno también señala que, según la información facilitada por la INP, la policía no había golpeado a ningún trabajador o miembro de la FSPMI, precisando que este tipo de actos de violencia se consideran ilegales. Además, los trabajadores no presentaron o interpusieron denuncias alegando que habían sido golpeados por los agentes de policía.
624. El Comité desea recordar que, mientras que los sindicatos deben respetar las disposiciones legales destinadas a mantener el orden público, las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier injerencia que menoscabe el derecho de los sindicatos a organizar y celebrar sus reuniones con plena libertad. La obligación de seguir un itinerario previamente fijado para un desfile en la vía pública, no constituye una violación del ejercicio de los derechos sindicales. En general, recurrir al uso de las fuerzas de policía en las manifestaciones sindicales, debería limitarse a los casos realmente necesarios [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 147, 148 y 150].
625. El Comité constata que el Gobierno no indica que la manifestación ante el Palacio Presidencial hubiera amenazado gravemente el orden público ni comunica incidente alguno que sugiera que la protesta no era pacífica. El Comité expresa pues su profunda preocupación por la excesiva fuerza utilizada para dispersar la protesta, así como los arrestos que se produjeron. Recuerda además que las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se halla realmente amenazado el orden. La intervención de la fuerza pública debe guardar debida proporción con la amenaza del orden público que se trata de controlar y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que implica los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público. Las autoridades policiales deberían recibir instrucciones precisas a fin de evitar que, en los casos en que no esté seriamente amenazado el orden público, se detenga a personas por el simple hecho de haber organizado o participado en una manifestación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 140 y 151]. Por lo tanto, el Comité confía en que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar el respeto pleno de estos principios. Solicita al Gobierno que examine la situación de los 23 trabajadores a la luz de estos principios con miras a retirar los cargos pendientes y que le mantenga informado de la evolución del caso.

- 626.** *Habida cuenta de la información contradictoria en relación con el alegato de una golpiza a un miembro de la FSPMI y, en particular, el hecho de que al parecer no se haya presentado ninguna denuncia formal ante las autoridades a propósito del incidente, el Comité invita a la FSPMI a que, si lo desea, facilite cualquier información pertinente a este respecto de modo que el Gobierno pueda examinar exhaustivamente el alegato en cuestión en el marco de los procedimientos nacionales existentes.*
- 627.** *Con respecto a la alegada injerencia en los días previos a la huelga nacional, el Comité observa que, según la organización querellante, la policía ocupó la delegación del Congreso de Sindicatos de Indonesia (KSPI) en Yakarta Norte, puso bajo vigilancia las delegaciones del KSPI y de la FSPMI durante casi una semana, y convocó el 30 de octubre de 2015 a Muhamad Rusdi, el dirigente sindical del KSPI.*
- 628.** *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que las autoridades de la INP se habían puesto en contacto con el KSPI en relación con este alegato, estableciendo que en Yakarta Norte no existía una delegación del KSPI. En estas circunstancias, y a falta de información adicional, el Comité pide a la organización querellante que facilite mayores detalles al respecto. El Comité entiende, de conformidad con la información proporcionada por el Gobierno, que el Sr. Rusdi continúa desempeñando sus actividades como secretario general del KSPI y, al mismo tiempo, ha sido acusado de haber violado los artículos 216 y 218 del Código Penal tras su arresto con otros 23 trabajadores el 30 de octubre de 2015; a este respecto, el Comité se remite a la recomendación de reconsiderar esta situación.*
- 629.** *Con respecto a la tercera serie de alegatos, esto es, la injerencia del Gobierno y los empleadores durante la huelga nacional que tuvo lugar entre el 24 y el 27 de noviembre de 2015, el Comité toma nota de que la CSI alega lo siguiente: i) que el 24 de noviembre de 2015 la policía agredió a dos trabajadores que participaban en los piquetes y les confiscó sus cámaras; ii) que la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO) en la región de Bekasi envió una carta a los trabajadores en la que afirmaba falsamente que la huelga era ilegal y que, en consecuencia, todos los trabajadores que participaran en ella serían objeto de sanciones, incluso de carácter penal; a raíz de esta carta, la dirección de la planta de una empresa en la zona industrial de Jababeka había obligado a los trabajadores a firmar declaraciones donde indicaban que no participarían en la huelga; y cerca de 75 trabajadores, entre los que se contaban dirigentes y coordinadores sindicales regionales, fueron despedidos por negarse a firmar las declaraciones y participar en la huelga nacional; iii) que las autoridades locales de Bekasi y Batam emitieron declaraciones por escrito donde se indicaba que las huelgas nacionales no estaban permitidas en virtud de la legislación, que en consecuencia la huelga del 24 al 27 de noviembre de 2015 era ilegal y que los empleadores podían tomar medidas para impedir los piquetes en las inmediaciones de las fábricas y negarse a pagar a los trabajadores que participaran en la huelga; iv) que la policía local emitió declaraciones similares y amenazó a los trabajadores con la imposición de sanciones penales; que estos avisos fueron colocados en las paredes de las fábricas y se distribuyeron directamente a los trabajadores de las zonas industriales; v) que el 25 de noviembre de 2015, alegando que estaba prohibido organizar manifestaciones en las zonas industriales ya que éstas formaban parte del conjunto de «objetos de interés vital para el país», la policía arrestó a Nurdin Muhidin, Ruhiyat, Udin Wahyudin, Amo Sutarmo y Adika Yadi; que estos cinco dirigentes sindicales de los estados industriales de Bekasi (Java Occidental) fueron puestos en libertad después de haber permanecido detenidos cerca de ocho horas, y vi) que una empresa coreana en Bekasi contrató decenas de matones que atacaron a los trabajadores utilizando cañones de agua.*
- 630.** *El Comité constata que el Gobierno confirma que Apindo en el distrito de Bekasi había emitido efectivamente una «declaración de posición» dirigida a sus miembros en la que la organización de empleadores indicaba que la huelga nacional era ilegal (pues se trataba de una acción no contemplada en la Ley sobre el Estatuto de los Trabajadores) y, en*

consecuencia, que los empleadores podían aplicar el principio según el cual «el trabajo no realizado no se retribuye» o imponer a los trabajadores que participaran en la huelga sanciones «cuantificables» con arreglo a los reglamentos de la empresa o a un convenio colectivo, según procediera. El Comité toma nota de que el Gobierno coincide con Apindo en cuanto a la naturaleza de la acción e indica que la huelga nacional de noviembre de 2015 era en realidad una manifestación. El Gobierno también considera que la zona industrial de Bekasi forma parte del conjunto de objetos de interés vital para el país en donde no deben realizarse marchas ni manifestaciones. Al mismo tiempo, el Gobierno señala que la manifestación en la zona industrial no se llevó a cabo de conformidad con los procedimientos y disposiciones de la ley núm. 9 de 1998. Según el Gobierno, los manifestantes que perturben el orden público pueden ser objeto de sanciones en virtud del Código Penal y otros textos legislativos conexos. Además, el Gobierno confirma que las oficinas locales de recursos humanos de Batam y Bekasi habían emitido declaraciones por escrito sobre la huelga, pero considera que su finalidad no era prohibir la huelga o manifestación sino apremiar a los huelguistas y manifestantes a que cumplieran la legislación en vigor y, en el caso particular de la oficina de Bekasi, a que cumplieran los requisitos impuestos por la legislación. En relación con esto último, el Comité recuerda que en la declaración se indicaba que una huelga sólo debía convocarse si la negociación de un acuerdo bipartito no conducía a ningún resultado, de lo contrario la huelga se consideraba ilegal. El Gobierno niega que la policía local haya hecho declaraciones similares y amenazado a los trabajadores con sanciones penales.

- 631.** El Comité toma nota de las opiniones divergentes de la organización querellante y el Gobierno en relación con la calificación de la acción colectiva emprendida por la KSPI como huelga nacional o manifestación nacional, respectivamente. El Comité considera, tal como lo hizo en el caso núm. 3050 relativo a Indonesia [véase 374.º informe, párrafo 468], que es irrelevante para el presente caso el que la actividad de la KSPI se califique como huelga nacional o manifestación nacional. Observando que el Gobierno, al invocar acciones como el bloqueo de calles, no proporciona información detallada sobre ningún acto de violencia cometido por los trabajadores ni información que desmienta el alegato de que una empresa en Bekasi había contratado matones para atacar y dispersar a los trabajadores, el Comité recuerda 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**, op. cit., párrafo 44]. El Comité confía en que el Gobierno hará todo lo posible para garantizar que dicho principio se respete plenamente en el futuro. Además, desea recordar en general que cuando se han producido ataques a la integridad física o moral, el Comité ha considerado que la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 50]. El Comité confía en que este principio se respetará plenamente en lo que respecta a los autores materiales e intelectuales de los actos de violencia alegados. Asimismo, el Comité lamenta que el Gobierno no haya facilitado información sobre el supuesto ataque de la policía contra trabajadores que participaban en los piquetes. A este respecto, el Comité recuerda que en las conclusiones formuladas en 2016 por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo se indicaba que el Gobierno debería investigar los alegatos de violencia contra sindicalistas durante las manifestaciones. Así pues, pide al Gobierno que investigue este asunto y que, de comprobarse la veracidad de los alegatos, tome medidas apropiadas para sancionar a los responsables y garantice a las víctimas una indemnización adecuada por los daños sufridos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

- 632.** *En cuanto al alegato de que Bekasi es una zona económica especial en las que están prohibidas las marchas y manifestaciones, el Comité toma nota de que, por una parte, el Gobierno confirma esta situación y, por otra, afirma que los organizadores no siguieron el procedimiento para convocar una manifestación. A este respecto, el Comité desea recordar en general que la prohibición de acciones colectivas, incluidas protestas y manifestaciones, en zonas económicas especiales es incompatible con los principios de la libertad sindical.*
- 633.** *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno, en el sentido de que está solicitando aclaraciones a la dirección de PT. DMCTI en la zona industrial de Jababeka en la región de Bekasi para determinar si la empresa había obligado a los trabajadores a firmar declaraciones donde indicaban que no participarían en la huelga. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto y, asimismo, espera que se proceda a una investigación detallada del alegato del despido de 75 trabajadores a raíz de su participación en la huelga y se adopten las medidas correctivas apropiadas.*

Recomendaciones del Comité

- 634.** *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 revea la situación de los 23 trabajadores a la luz de los principios mencionados en las conclusiones con miras a retirar los cargos pendientes y que le mantenga informado de la evolución del caso;*
 - b) en vista de la respuesta del Gobierno, el Comité pide a la organización querellante que facilite mayores detalles respecto al alegato de que la policía ocupó la delegación del KSPI en Yakarta Norte;*
 - c) el Comité pide al Gobierno que realice investigaciones independientes de todos los alegatos de actos de violencia con el fin de determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos y garantizar a las víctimas una indemnización adecuada por los daños sufridos. Pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto, y*
 - d) tomando nota de la indicación del Gobierno, en el sentido de que está solicitando aclaraciones a la dirección de PT. DMCTI en la zona industrial de Jababeka en la región de Bekasi para determinar si la empresa había obligado a los trabajadores a firmar declaraciones donde indicaban que no participarían en la huelga, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto y, asimismo, espera que se proceda a una investigación detallada del alegato del despido de 75 trabajadores a raíz de su participación en la huelga y se adopten las medidas correctivas apropiadas.*

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

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

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que las autoridades y el empleador cometieron de forma reiterada diversos actos de represión contra el Sindicato de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán (SVATH) y que un gran número de sindicalistas fueron arrestados y detenidos

- 635.** El Comité ha examinado el fondo de este caso en nueve ocasiones, la última de ellas en su reunión de junio de 2015, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 375.º informe, párrafos 354 a 371, aprobado por el Consejo de Administración en su 324.ª reunión].
- 636.** En sus comunicaciones de fechas 30 de junio y 28 de septiembre de 2015, la Confederación Sindical Internacional (CSI) presentó nuevos alegatos e información adicional para respaldar la queja.
- 637.** El Gobierno remitió observaciones parciales por comunicación de fecha 26 de octubre de 2015. El Gobierno envió informaciones adicionales en una comunicación recibida el 26 de octubre de 2016, la cual, debido a su recepción tardía, no ha podido ser examinada por el Comité en esta reunión. El Comité examinará la información proporcionada en la misma, junto a toda información adicional que brinde el Gobierno en respuesta a sus recomendaciones, cuando vuelva a analizar el caso.
- 638.** En su reunión de junio de 2016, el Comité observó que, pese al tiempo transcurrido desde el examen anterior del caso, todavía no se había recibido la totalidad de las observaciones del Gobierno. El Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que le indicó 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 recibieran en los plazos señalados [véase el párrafo 8]. Hasta la fecha, el Gobierno no ha remitido información adicional.
- 639.** La República Islámica del Irán no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 640.** En su reunión de junio de 2015, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 375.º informe, párrafo 371]:

- a) el Comité insta al Gobierno a que realice investigaciones independientes sobre los alegatos de malos tratos que habrían sufrido el Sr. Ebrahim Madadi, vicepresidente del sindicato SVATH, y el Sr. Reza Shahabi, tesorero del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán y Suburbios, durante su detención. El Comité espera asimismo que, de verificarse esos alegatos, se indemnice a ambos dirigentes sindicales por los daños sufridos. El Comité espera que el Gobierno pueda informarle sin más demora de los resultados de esas investigaciones;
- b) el Comité exhorta al Gobierno a que garantice, sin más demora, la puesta en libertad definitiva del Sr. Shahabi, mediante un indulto o por otros medios, y el desistimiento de toda acusación pendiente contra él, además de restablecer sus derechos y de indemnizarle por los daños sufridos. El Comité insta al Gobierno a que lo mantenga informado a este respecto;
- c) el Comité espera que la Ley del Trabajo y los reglamentos conexos sean efectivamente enmendados, sin demora, a efectos de ponerlos en plena conformidad con los principios de la libertad sindical, comprendido el pluralismo sindical en todos los niveles. El Comité alienta al Gobierno a que acepte la asistencia técnica de la Oficina a tal efecto y a que, en ese marco, le transmita la versión más reciente del proyecto de legislación, con miras a velar por su plena conformidad con los principios de la libertad sindical establecidos en la Constitución de la OIT y en los convenios aplicables;
- d) en espera de que se lleven a cabo las reformas legislativas, el Comité insta al Gobierno a que indique las medidas concretas adoptadas en relación con el reconocimiento de facto del sindicato SVATH, independientemente de que no esté afiliado a la Confederación de Sindicatos Iraníes;
- e) el Comité pide una vez más al Gobierno que presente un informe detallado de las conclusiones del Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y de la sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo durante el período de constitución del sindicato, es decir, de marzo a junio de 2005. Asimismo, pide nuevamente al Gobierno que, a la luz de la información revelada por estas investigaciones, adopte las medidas necesarias para asegurarse de que todos los empleados de la empresa estén eficazmente protegidos contra cualquier forma de discriminación relacionada con su afiliación a un sindicato o sus actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto, y que le facilite una copia de la sentencia judicial de la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 durante las reuniones sindicales, una vez que sea pronunciada;
- f) el Comité recuerda que anteriormente había celebrado que el Gobierno hubiera solicitado la cooperación técnica de la OIT para formar a los empleados de las fuerzas del orden en la gestión adecuada de las protestas laborales, y espera que el Gobierno colabore con la Oficina a este respecto sin demora. El Comité también toma nota del interés, expresado por el Gobierno, en un curso de formación sobre normas internacionales del trabajo dirigido a miembros de la judicatura y pide al Gobierno que lo mantenga informado de los progresos realizados en este sentido, y
- g) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

- 641.** En sus comunicaciones de fechas 30 de junio y 28 de septiembre de 2015, la CSI alega que el Gobierno utiliza las denominadas «leyes de seguridad» para impedir las expresiones públicas de desacuerdo. Numerosos activistas han sido condenados por difundir «propaganda antiestatal» y por «poner en peligro la seguridad nacional», ignorando las normas internacionales relativas a las garantías procesales. Los trabajadores que tratan de organizar sindicatos independientes son víctimas de actos violentos y son detenidos y encarcelados. Algunos son condenados a largas penas, que suelen cumplir en el conocido pabellón 209 de la cárcel de Evin, el cual está reservado a los prisioneros políticos y ha sido

objeto de denuncias de malos tratos frecuentes a sindicalistas por parte de las autoridades penitenciarias.

642. Las organizaciones querellantes señalan que el Gobierno nombró recientemente Ministro de Trabajo a uno de los funcionarios de los servicios de inteligencia con mayor grado. Asimismo, indican que se ha procedido al despliegue generalizado de personal de seguridad y de los servicios de inteligencia en el Ministerio de Trabajo, y que, además, a menudo se envía a agentes de tales servicios a los lugares de trabajo con el propósito de supervisar las actividades de los trabajadores y de informar al respecto al Gobierno y a los empleadores.

643. La CSI dice también que, junto con una serie de federaciones sindicales internacionales, ha colaborado con sindicatos independientes de la República Islámica del Irán con el objetivo de mejorar la situación. En este sentido, se han reunido en muchas ocasiones con la Misión Permanente de la República Islámica del Irán ante las Naciones Unidas y con otras organizaciones internacionales de Ginebra, pero estas iniciativas han sido en vano.

644. La CSI alega que se han producido nuevas encarcelaciones de sindicalistas. Explica que, concretamente, Jafar Azimzadeh, presidente del Sindicato Libre de Trabajadores de Irán (Ettehadieh Azad e Kargaran e Iran), y Jamil Mohammadi, miembro del mismo sindicato, fueron condenados por la sección 15 del Tribunal Revolucionario a seis y tres años y medio de cárcel, respectivamente, por sus actividades sindicales. Ambos habían coordinado la campaña para obtener 40 000 firmas en favor de un incremento del salario mínimo. En particular, el Sr. Azimzadeh fue condenado a cinco años por los delitos de reunión y conspiración con el propósito de atentar contra la seguridad nacional y de perturbar el orden público (sección 610 del Código Penal Islámico) y a un año por difusión de propaganda contra la República Islámica (sección 500 del Código Penal Islámico). Además, se le prohibió durante dos años ser miembro de partidos políticos y otras agrupaciones, y participar en actividades del ámbito de Internet y de los medios de comunicación (sección 23 del Código Penal Islámico). Según la organización querellante, en su decisión el tribunal hizo referencia a los actos siguientes para justificar el fallo definitivo:

- creación del Sindicato Libre de Trabajadores de Irán, el Sindicato Nacional de Trabajadores Desempleados y la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores;
- liderazgo en la protesta de los trabajadores en 2005;
- participación en la marcha del Día Internacional del Trabajo en el Parque Laleh, en 2009;
- organización, planificación y gestión de reuniones de trabajadores, y amenaza de convocar marchas y huelgas en marzo de 2013;
- recogida de 40 000 firmas de trabajadores en apoyo a la petición de aumento del salario mínimo y organización de manifestaciones ante el Parlamento y el Ministerio de Trabajo;
- amenaza de manifestarse el Día Internacional del Trabajo ante el Ministerio de Trabajo para protestar contra el nivel del salario mínimo anunciado, por ser inferior al costo de vida;
- presentación de una queja ante el Parlamento, en nombre de 1 000 trabajadores, contra el antiguo Fiscal del Tribunal Islámico Revolucionario y Fiscal General de Teherán, y contra otras personas que sustrajeron hasta 3 000 millones de tomanes del fondo de seguridad social;

- organización de protestas contra la enmienda antitrabajadores de la Ley del Trabajo;
- reunión con otras organizaciones de trabajadores independientes, como el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán y Suburbios, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Azucarera de Haft Tapeh y la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores, y
- concesión de entrevistas y su publicación en el sitio web del Sindicato Libre de Trabajadores de Irán y en medios informativos internacionales.

El 11 de junio de 2015, el Sr. Azimzadeh fue puesto en libertad tras abonar una fianza de 200 millones de tomanes (unos 60 000 dólares de Estados Unidos), pero, según parece, todos los cargos contra él siguen pendientes. Por su parte, Jamil Mohammadi, que también era miembro de la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores, fue condenado a tres años y medio de cárcel en 2015, acusado de haber puesto en peligro la seguridad nacional. Actualmente cumple condena en la cárcel de Tabriz, donde es víctima de amenazas y de hostigamiento por parte de los guardianes de la prisión. Según la CSI, ha venido padeciendo insomnio y pérdidas de conciencia por agotamiento, y sus solicitudes de atención médica han sido ignoradas.

645. Asimismo, la CSI presenta alegatos de violación del derecho a la libertad sindical en Polyacryl, sociedad de inversiones que emplea a 1 500 trabajadores y se estructura en torno a diez empresas subsidiarias independientes. Según la CSI, la dirección de Polyacryl decidió dividir las actividades y descomponer la sociedad, obligando a algunos trabajadores a firmar contratos con dichas empresas subsidiarias. La inquietud que surgió entre los trabajadores en cuanto a la seguridad de su empleo dio lugar a las primeras protestas, los días 30 de octubre y 2, 3 y 5 de noviembre de 2013, y a una segunda serie de protestas, el 16 de noviembre, en Isfahan. El 18 de noviembre, más de 700 trabajadores pasaron la noche en la mezquita de la fábrica, y a ellos se fueron uniendo otros colegas. Al día siguiente unos 1 000 trabajadores continuaron con la protesta. Este movimiento prosiguió en forma de reuniones de grupos de trabajadores en las instalaciones de la fábrica los días 17, 18, 19 y 20 de noviembre. Los trabajadores pidieron la dimisión de algunos miembros de la junta directiva de la empresa y una revisión de sus actuaciones. Además, solicitaron la readmisión de los trabajadores despedidos debido a sus actividades sindicales. En estas circunstancias, el Consejo Laboral Islámico de la empresa fue clausurado y los activistas asociados con este órgano fueron expulsados de la empresa. El 21 de noviembre se anunció que habría protestas diarias. Ese mismo día, cuatro trabajadores (Javad Lotfi, Abbas Haghighi, Kioumars Rahimi y Ahmad Saberi) fueron arrestados y trasladados a la ciudad de Dastgerd.

646. La CSI hace también referencia a los siguientes casos de detención y encarcelamiento de sindicalistas:

- En 2010, la sentencia de Behnam Ebrahimzadeh se prolongó nueve años y medio más, cuando ya había cumplido cinco años de cárcel por su supuesta participación en una conspiración contra el régimen y por su asociación con Ahmad Shahid y con la Organización Popular Mujahedin de Irán.
- Los trabajadores de la fábrica de cemento Loushan, en la ciudad de Rasht, se reunieron ante la Oficina del Gobernador el domingo 29 de diciembre de 2013 para protestar contra el cierre de la fábrica. Fueron detenidos por las fuerzas de seguridad.
- En 2014, un tribunal sentenció a cuatro trabajadores del sector petroquímico a recibir cincuenta latigazos y a una pena de seis meses de reclusión.
- El 5 de abril de 2015, un tribunal sentenció a cinco mineros que habían participado en una protesta a un año de cárcel y a recibir latigazos por «alterar el orden público». En

los dos últimos años, más de mil trabajadores de la mina de mineral de hierro Chadormalu organizaron diversas asambleas y sentadas para protestar por los despidos masivos y los bajos salarios. Docenas de trabajadores fueron detenidos en febrero de 2014 y puestos en libertad días después, mientras que otro grupo de 31 trabajadores debieron comparecer ante un tribunal.

- El 1.º de mayo de 2015, el Gobierno detuvo a Shapour Ehsanirad, a Parvin Mohammadi y a otros trabajadores de la empresa de autobuses de Teherán. Shapour Ehsanirad, que era miembro ejecutivo del Sindicato Libre de Trabajadores de Irán, fue arrestado por las fuerzas de seguridad el sábado 16 de mayo de 2015 y acusado de «incitar a los trabajadores de la fábrica Safa de tuberías y laminados a protestar». La CSI cree que ha sido liberado recientemente bajo fianza.
- En 2015, el activista sindical Mohammad Jarrahi fue repetidamente víctima de hostigamiento en la cárcel de Tabriz.
- El Sr. Shahrokh Zamani, miembro del consejo fundador del Sindicato de Trabajadores de la Pintura de Teherán y de la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores, apareció muerto el 13 de septiembre de 2015 en la cárcel de Gohardasht (Rajai Shahr), en Karaj, donde cumplía una pena de once años por «difundir propaganda contra el régimen y constituir grupos socialistas» y por «poner en el peligro la seguridad nacional». La organización querellante sostiene que se negó al Sr. Zamani el derecho a un tratamiento médico y a recibir visitas, lo que le llevó a iniciar una huelga de hambre para denunciar su maltrato, y que, por otro lado, el Sr. Zamani se vio gravemente coaccionado por el hostigamiento que el Gobierno infligía a su familia. Si bien se determinó que había fallecido «por causas naturales», la organización querellante pone de relieve que no se ha llevado a cabo una investigación independiente.
- Mahmoud Salehi, activista sindical y miembro fundador del comité de la Asociación Mercantil de Trabajadores de Panadería de la ciudad de Saqez, ha estado en el punto de mira del Gobierno por organizar actividades sindicales legítimas. Fue arrestado y detenido en 1986 (permaneció recluido durante tres años), 1995, 1999 (durante setenta y cinco días), 2000 (durante diez meses, período tras el cual se le negó el derecho a ser candidato a un cargo sindical) y 2001 (durante varios días, al cabo de los cuales fue puesto en libertad), 2004 (el 1.º de mayo) y 2007 (durante un año, por haber organizado la marcha del 1.º de mayo en Saqez). La organización querellante alega que el Sr. Salehi fue detenido nuevamente en abril de 2015, es decir, antes de la celebración del 1.º de mayo, y que fue condenado a nueve años de cárcel el 16 de septiembre de 2015.
- Ali Nejati, ex presidente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Azucarera de Haft Tapeh, fue arrestado el 15 de septiembre de 2015, y sus efectos personales fueron confiscados (entre ellos notas y su ordenador personal). Asimismo, fue uno de los cinco dirigentes sindicales detenidos en diciembre de 2008, dos meses después de la creación del sindicato. La organización querellante ignora su paradero y expresa su preocupación dado que el Sr. Nejati padece desde hace tiempo una enfermedad coronaria que requiere medicación.

647. La CSI señala que no tiene conocimiento alguno de que el Gobierno haya iniciado una reforma de la legislación laboral para dar respuesta a los problemas planteados. La CSI alega también que se está intensificando la represión contra los activistas sindicales del sector de la docencia.

C. Respuesta del Gobierno

- 648.** En una comunicación de fecha 26 de octubre de 2015, el Gobierno explica que muchos de los problemas relativos a la situación de los trabajadores en la República Islámica del Irán son consecuencia de las sanciones unilaterales que se han impuesto al país y de la coyuntura de sus relaciones comerciales, lo cual ha generado una situación económica precaria para muchos trabajadores y empresas. El Gobierno subraya que, para tratar de resolver tales problemas, la República Islámica del Irán ha adoptado medidas a nivel nacional y concretamente ha pedido que se nombre a un relator especial con el cometido de investigar los efectos de las sanciones unilaterales en los derechos humanos en el país.
- 649.** El Gobierno recuerda que el derecho de los sindicatos a protestar está protegido por la Constitución del país, la legislación laboral, la Ley sobre el Quinto Plan de Desarrollo Económico y la ordenanza municipal de 2011 sobre la gestión de las demandas sindicales.
- 650.** El Gobierno indica que ha hecho un esfuerzo especial para tratar con indulgencia y tolerancia las infracciones cometidas por los trabajadores, llegando incluso en algunos casos a reducir las sanciones impuestas tras el veredicto. Explica también que ha habido casos en que los acusados se sirvieron de los derechos de libertad sindical de manera abusiva o con fines ilegítimos, como actos terroristas, conflictos armados e intentos de derrocar al Gobierno o provocar odio étnico y religioso.
- 651.** El Gobierno comunica la información siguiente sobre la situación de los trabajadores mencionados en las comunicaciones de la CSI:
- El Sr. Jafar Azimzadeh fue arrestado el 30 de abril de 2014; tras pasar varios días en la cárcel, fue puesto en libertad bajo fianza el 20 de mayo de 2014.
 - El Sr. Jamil Mohammadi fue puesto en libertad bajo fianza el 30 de abril de 2014, tras permanecer varios días recluido. El tribunal ha examinado los cargos que pesan contra él, pero no ha emitido el veredicto definitivo.
 - El Sr. Shapour Ehsani-Raad fue puesto en libertad bajo fianza el 10 de junio de 2015, tras pasar veintisiete días en prisión.
 - La Sra. Parvin Mohammadi fue citada a declarar el 18 de mayo de 2015 y puesta en libertad bajo fianza ese mismo día.
 - El Sr. Mehdi Bohluli fue detenido el 1.º de septiembre de 2015 y puesto en libertad bajo fianza el día 29 de ese mismo mes.
 - El Sr. Mohammadreza Niknejad fue detenido el 1.º de septiembre de 2015 y puesto en libertad bajo fianza el día 29 de ese mismo mes.
 - El Sr. Ali Nejati fue puesto en libertad bajo fianza el 17 de octubre de 2015, tras permanecer un mes en la cárcel.
- 652.** El Gobierno explica que algunos trabajadores fueron acusados de delitos que no guardaban relación con las actividades sindicales. En lo que concierne al Sr. Ebrahimzadeh, el Gobierno explica que fue juzgado por el Tribunal Islámico Revolucionario de Teherán acusado de las infracciones siguientes: 1) reunión y conspiración para atentar contra la seguridad nacional; 2) propaganda contra la República Islámica del Irán, y 3) perturbación del orden público. El 2 de julio de 2011, el tribunal lo condenó a una pena discrecional de cinco años de cárcel, fallo que fue confirmado por el tribunal de apelación. El Gobierno indica que, durante su estancia en la cárcel, el Sr. Ebrahimzadeh tuvo acceso a los servicios médicos y de salud en diversos hospitales situados fuera del recinto penitenciario. Añade que en varias ocasiones

disfrutó del derecho a recibir la visita de su esposa y otros miembros de su familia, y que salió de la cárcel con un permiso penitenciario el 21 de enero, hasta el 11 de febrero de 2013. Actualmente, cumple su pena en la cárcel Rajae-Shar.

- 653.** El Gobierno explica también que el Sr. Jarrahi fue condenado el 28 de agosto de 2011 por el Tribunal de Tabriz a una pena discrecional de cinco años de cárcel por su participación en un grupo de oposición ilegal que organizaba propaganda antiestatal, así como en reuniones y en una conspiración para atentar contra la seguridad nacional. La decisión fue confirmada en apelación. Según el Gobierno, el Sr. Jarrahi, ayudado por cómplices, organizó un grupo llamado Movimiento Democrático de los Trabajadores, que publicaba un folleto titulado «La voz de la revolución», en el que se alentaba a los trabajadores a tomar las armas contra el Estado.
- 654.** En lo que respecta al caso del Sr. Salehi, el Gobierno indica que fue acusado de propaganda antiestatal y de ser miembro de un movimiento ilegal, el grupo terrorista Komoleh, y fue detenido el 8 de abril de 2015 en Sazez. El veredicto final todavía no ha sido pronunciado y actualmente se encuentra en libertad.
- 655.** En cuanto al caso del Sr. Zamani, el Gobierno recuerda que fue acusado de ser miembro de un grupo de oposición ilegal y de propaganda antiestatal. Fue condenado a diez años de cárcel y a un año de prisión (discrecional) por el Tribunal de Tabriz, el 28 de agosto de 2011, fecha en la que comenzó a cumplir su pena disfrutando de todos los derechos previstos por la ley. El Gobierno explica que, según los registros de la administración de justicia de la provincia de Alborz, el 13 de septiembre de 2015 a las 16.50 horas algunos reclusos observaron que el Sr. Zamani no se movía; fue transferido inmediatamente a la clínica del centro penitenciario, donde el examen médico reveló que había fallecido debido a un derrame cerebral mientras dormía. Tras la emisión del permiso de inhumación, el cadáver fue enterrado en la fecha solicitada por la familia. Sus familiares pidieron que se realizase una investigación independiente, que todavía no estaba terminada.
- 656.** El Gobierno concluye diciendo que está dispuesto a recibir asistencia técnica de la OIT en relación con el intercambio de experiencias y a sacar partido de la formación sobre gestión de las reuniones de trabajadores de empresas.

D. Conclusiones del Comité

- 657.** *El Comité recuerda que este caso, presentado en julio de 2006, se refiere a actos de represión contra el sindicato local de la empresa de autobuses de Teherán y al arresto y la detención de numerosos sindicalistas.*
- 658.** *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde el último examen de este caso, el Gobierno no haya aportado observaciones completas sobre los asuntos pendientes, pese a haberlo solicitado en varias ocasiones, incluso a través de un llamamiento urgente. Por consiguiente, el Comité debe reiterar su recomendación anterior, e insta, pues, al Gobierno a que sin demora transmita información detallada.*
- 659.** *El Comité toma nota con gran preocupación de los numerosos nuevos alegatos de arresto y reclusión de sindicalistas que ha presentado la CSI.*
- 660.** *El Comité toma nota, en particular, de que la CSI alega que el Sr. Jafar Azimzadeh, presidente del Sindicato Libre de Trabajadores de Irán, y el Sr. Jamil Mohammadi, miembro de ese sindicato, fueron condenados a seis y tres años y medio de cárcel, respectivamente, por su participación en actividades sindicales (concretamente, su acción como coordinadores de la campaña en favor de un incremento del salario mínimo). Por su parte, el Sr. Azimzadeh fue condenado a cinco años de reclusión, por los delitos de reunión y*

conspiración con el propósito de atentar contra la seguridad nacional y de perturbar el orden público, y a un año de cárcel por el delito de propaganda contra el República Islámica. Además, se le prohibió durante dos años ser miembro de partidos políticos y otras agrupaciones, y participar en actividades del ámbito de Internet y de los medios de comunicación. Según las organizaciones querellantes, en su decisión el Tribunal hizo referencia a los actos siguientes para justificar el fallo definitivo:

- creación del Sindicato Libre de Trabajadores de Irán, el Sindicato Nacional de Trabajadores Desempleados y la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores;
- liderazgo en la protesta de los trabajadores en 2005;
- participación en la marcha del Día Internacional del Trabajo en el Parque Laleh, en 2009;
- organización, planificación y gestión de reuniones de trabajadores, y amenaza de convocar marchas y huelgas en marzo de 2013;
- recogida de 40 000 firmas de trabajadores en apoyo a la petición de aumento del salario mínimo y organización de manifestaciones ante el Parlamento y el Ministerio de Trabajo;
- amenaza de manifestarse el Día Internacional del Trabajo ante el Ministerio de Trabajo para protestar contra el nivel del salario mínimo anunciado, por ser inferior al costo de vida;
- presentación de una queja ante el Parlamento en nombre de 1 000 trabajadores contra el antiguo Fiscal del Tribunal Islámico Revolucionario y Fiscal General de Teherán, entre otras personas, por haber sustraído hasta 3 000 millones de tomanes del fondo de seguridad social;
- organización de protestas contra la enmienda antitrabajadores de la Ley del Trabajo;
- reunión con otras organizaciones de trabajadores independientes, como el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán y Suburbios, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Azucarera de Haft Tapeh y la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores, y
- concesión de entrevistas y publicación en el sitio web del Sindicato Libre de Trabajadores de Irán y en medios informativos internacionales.

Según la CSI, el Sr. Azimzadeh fue puesto en libertad el 11 de junio de 2015 tras abonar una fianza de 200 millones de tomanes (unos 60 000 dólares de Estados Unidos), pero, según parece, todos los cargos contra él siguen pendientes. Por su parte, el Sr. Mohammadi, miembro de la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores, fue condenado a tres años y medio de cárcel en 2015, acusado de poner en peligro la seguridad nacional. Actualmente se encuentra recluido en la cárcel de Tabriz, donde es víctima de amenazas y de hostigamiento por parte de los guardianes de la prisión. Según la CSI, ha venido padeciendo insomnio y pérdidas de conciencia por agotamiento, y sus solicitudes de atención médica han sido ignoradas.

661. En lo que concierne a estas dos personas, el Comité toma nota de que el Gobierno ha señalado que el Sr. Azimzadeh fue detenido el 30 de abril de 2014 y puesto en libertad bajo fianza el 20 de mayo de ese mismo año. Por su parte, el Sr. Mohammadi fue puesto en libertad bajo fianza el 30 de abril de 2014, tras permanecer varios días encarcelado. Según

el Gobierno, el tribunal ha examinado los cargos que pesan contra él, pero no ha emitido el veredicto definitivo.

662. Al respecto, el Comité observa que la información remitida por el Gobierno data de abril de 2014, mientras que la CSI hace referencia a hechos ocurridos en 2015. El Comité lamenta que el Gobierno no proporcione ninguna información detallada en respuesta a los alegatos de la CSI, en particular con respecto a los motivos del arresto de los sindicalistas, y dice que podría pensarse que fueron arrestados, detenidos y acusados por llevar a cabo actividades sindicales genuinas, y observa que, por otra parte, el Gobierno no impugna los alegatos presentados. Si bien el Comité toma nota de que el Sr. Azimzadeh fue puesto en libertad bajo fianza, lamenta que, según parece, los cargos contra él sigan pendientes durante más de dos años; al respecto, recuerda la importancia que reviste garantizar un juicio rápido y justo, dado que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última. El Comité recuerda además 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. Así, pues, la detención de dirigentes sindicales o sindicalistas por motivos relacionados con actividades de defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave violación de las libertades públicas en general y de las libertades sindicales en particular [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 105, 61 y 64]. A la luz de la información de que dispone y a falta de una explicación detallada por parte del Gobierno con respecto a los motivos del arresto, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurarse del abandono inmediato de las acusaciones contra el Sr. Azimzadeh. Asimismo, insta al Gobierno a que le remita una copia de la sentencia judicial pronunciada contra el Sr. Mohammadi y a que tome las medidas oportunas para asegurar su liberación inmediata en el caso de que su condena guarde relación con sus actividades sindicales. El Comité urge además al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que el Sr. Mohammadi reciba la atención médica que precise.
663. El Comité también toma nota de que, según la CSI, el 1.º de mayo de 2015 el Gobierno detuvo al Sr. Shapour Ehsanirad, a la Sra. Parvin Mohammadi y a otros trabajadores de la empresa de autobuses de Teherán. Concretamente, el Sr. Ehsanirad, miembro ejecutivo del Sindicato Libre de Trabajadores de Irán, fue arrestado por las fuerzas de seguridad el 16 de mayo de 2015, acusado de «incitar a los trabajadores de la fábrica Safa de tuberías y laminados a protestar». La CSI cree que ha sido puesto en libertad bajo fianza hace poco tiempo.
664. El Comité toma nota además de que el Gobierno indica que el Sr. Ehsanirad fue, de hecho, puesto en libertad bajo fianza el 10 de junio de 2015, tras permanecer veintisiete días recluido, y que la Sra. Mohammadi fue citada a declarar el 18 de mayo de 2015 y puesta en libertad bajo fianza ese mismo día.
665. El Comité lamenta que el Gobierno no proporcione información sobre el motivo de las medidas adoptadas contra el Sr. Ehsanirad, la Sra. Mohammadi y otros trabajadores de la empresa de autobuses de Teherán. Además de los principios mencionados, el Comité recuerda que las medidas privativas de libertad contra sindicalistas, por motivos relacionados con sus actividades sindicales, aunque se trate de simples interpelaciones de corta duración, pueden constituir un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 63]. El Comité insta al Gobierno a que facilite información detallada sobre los motivos del arresto y la detención del Sr. Ehsanirad, la Sra. Mohammadi y otros trabajadores de la empresa de autobuses de Teherán el 1.º de mayo de 2015.
666. El Comité toma nota de los alegatos presentados por la CSI con respecto a la violación de la libertad sindical en la empresa Polyacrylc. Según la CSI, la decisión de la directiva de

dividir las actividades y descomponer la sociedad fue motivo de preocupación entre los trabajadores en cuanto a la seguridad de sus empleos, y desencadenó protestas en octubre y noviembre de 2013. Los trabajadores pidieron la readmisión de los colegas despedidos debido a sus actividades sindicales. A este respecto, el 21 de noviembre de 2013, cuatro trabajadores (Javad Lotfi, Abbas Haghigh, Kioumars Rahimi y Ahmad Saberi) fueron detenidos y conducidos a la ciudad de Dastgerd.

- 667.** Paralelamente, la CSI alega que los trabajadores de la fábrica de cemento Loushan de la ciudad de Rasht se reunieron ante la Oficina del Gobernador el domingo 29 de diciembre de 2013 para protestar contra el cierre de la fábrica, y fueron detenidos por las fuerzas de seguridad. Por otro lado, según esta organización querellante, en 2014 un tribunal condenó a cuatro trabajadores del sector petroquímico a recibir 50 latigazos y a una pena de seis meses de cárcel. Asimismo, el 5 de abril de 2015, otro tribunal sentenció a cinco mineros que habían participado en una protesta a cumplir un año de cárcel y a recibir latigazos por «perturbar el orden público»; el hecho es que los empleadores acusaron a cinco trabajadores de haber organizado las protestas y pidieron que fueran tratados con dureza. La CSI señala también que en los dos últimos años más de 1 000 trabajadores de la mina de mineral de hierro Chadormalu organizaron diversas asambleas y sentadas para protestar por los despidos masivos y los bajos salarios. Docenas de trabajadores fueron detenidos en febrero de 2014 y puestos en libertad unos días después, mientras que otros 31 trabajadores debieron comparecer ante un tribunal para ser juzgados.
- 668.** El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no aporte información alguna con respecto a los gravísimos alegatos mencionados y le insta a proceder a ello sin demora.
- 669.** El Comité toma nota también de que la CSI alega que en 2010 la pena de cárcel del Sr. Behnam Ebrahimzadeh (activista sindical y miembro de la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores) fue prolongada nueve años y medio más, y recuerda que esta persona ya había cumplido cinco años de reclusión por un supuesto delito de conspiración contra el régimen y por su asociación con Ahmad Shahid y la Organización Popular Mujahedin de Irán. La CSI alega además que en 2015 el activista sindical Mohammad Jarrahi fue repetidamente víctima de hostigamiento en la cárcel de Tabriz.
- 670.** El Comité toma nota de que el Gobierno ha explicado que algunos trabajadores fueron acusados de delitos ajenos a sus actividades sindicales. En cuanto al Sr. Ebrahimzadeh, el Gobierno indica que éste fue juzgado por el Tribunal Islámico Revolucionario por las infracciones siguientes: 1) reunión y conspiración para atacar contra la seguridad nacional; 2) propaganda contra la República Islámica del Irán, y 3) perturbación del orden público. El 2 de julio de 2011, el tribunal condenó al Sr. Ebrahimzadeh a una pena discrecional de cinco años de cárcel, fallo que fue confirmado por el tribunal de apelación. El Gobierno indica que, durante su estancia en la cárcel, el Sr. Ebrahimzadeh tuvo acceso a los servicios médicos y de salud de diversos hospitales situados fuera del recinto penitenciario. Añade que disfrutó en varias ocasiones del derecho a recibir la visita de su esposa y otros miembros de su familia, y que salió de la cárcel con un permiso penitenciario el 21 de enero, hasta el 11 de febrero de 2013. Actualmente, cumple su pena en la cárcel Rajae-Shar. En lo que concierne al Sr. Jarrahi, el Gobierno explica que fue condenado el 28 de agosto de 2011 por el Tribunal de Tabriz a una pena discrecional de cinco años de cárcel por haber participado en un grupo de oposición ilegal que organizaba propaganda antiestatal, así como en reuniones y en una conspiración para atacar contra la seguridad nacional. La decisión fue confirmada en apelación. Según el Gobierno, el Sr. Jarrahi, ayudado por cómplices, organizó un grupo llamado Movimiento Democrático de los Trabajadores, que publicaba un folleto titulado «La voz de la revolución», en el que se alentaba a los trabajadores a tomar las armas contra el Estado.

- 671.** Tomando nota de que el Gobierno señala que estas personas fueron acusadas de los delitos de propaganda antiestatal y asociación con una organización ilegal, y que las organizaciones querellantes argumentan que los acusados son activistas sindicales encarcelados por su actividad en defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité quiere destacar que «en numerosas ocasiones en que los querellantes alegaban que dirigentes sindicales o trabajadores habían sido detenidos a causa de sus actividades sindicales y en que los gobiernos en sus respuestas se limitaban a refutar dichos alegatos o a declarar que en realidad esas personas habían sido detenidas por actividades subversivas, por razones de seguridad interna o por delitos de derecho común, el Comité ha seguido siempre el principio de pedir a los gobiernos interesados que faciliten informaciones complementarias lo más precisas posible sobre las detenciones alegadas y, en particular, sobre los procedimientos judiciales incoados y el resultado de los mismos, a fin de poder examinar los alegatos con conocimiento de causa. Observando que la información aportada es bastante general, y habida cuenta de la posible existencia de un vínculo entre la detención de estas personas y su actividad sindical, el Comité insta al Gobierno a que le remita información precisa y detallada sobre las acciones concretas que justifiquen los cargos contra los Sres. Ebrahimzadeh y Jarrahi, así como copias de las sentencias judiciales de sus casos.
- 672.** El Comité toma nota también de que la CSI alega que el Sr. Shahrokh Zamani, miembro del consejo fundador del Sindicato de Trabajadores de la Pintura de Teherán y de la Comisión en pro del Establecimiento de Organizaciones de Trabajadores, apareció muerto el 13 de septiembre de 2015 en la cárcel de Gohardasht (Rajai Shahr), en Karaj, donde cumplía una pena de once años por difundir propaganda contra el régimen y constituir grupos socialistas, y por poner en peligro la seguridad nacional. La CSI sostiene que se le negó el derecho a un tratamiento médico y a recibir visitas, lo que le llevó a iniciar una huelga de hambre para denunciar su maltrato, y que, por otro lado, se vio gravemente coaccionado por el acoso que el Gobierno infligía a su familia. Si bien se determinó que había fallecido «por causas naturales», la CSI pone de relieve que no se ha llevado a cabo una investigación independiente al respecto.
- 673.** El Comité toma asimismo nota de que el Gobierno indica que el Sr. Zamani había sido acusado de ser miembro de un grupo de oposición ilegal y de difundir propaganda antiestatal, y fue condenado a once años de cárcel (uno de ellos discrecional) por el Tribunal de Tabriz el 28 de agosto de 2011, fecha en la que comenzó a cumplir su pena disfrutando de los mismos derechos que todos sus demás compañeros de prisión. El Gobierno explica que, según los registros de la administración de justicia de la provincia de Alborz, el 13 de septiembre de 2015 a las 16.50 horas algunos reclusos observaron que el Sr. Zamani no se movía; fue transferido inmediatamente a la clínica del centro penitenciario, donde el examen médico reveló que había fallecido debido a un derrame cerebral mientras dormía. Tras la emisión del permiso de inhumación, el cadáver fue enterrado en la fecha solicitada por la familia. Sus familiares pidieron que se realizase una investigación independiente, que todavía no estaba terminada.
- 674.** El Comité espera que la investigación independiente de las circunstancias del fallecimiento del Sr. Zamani se concluya sin demora, y pide al Gobierno que facilite información detallada sobre sus resultados.
- 675.** El Comité toma nota de que la CSI alega que otro activista sindical, Ali Nejati, ex presidente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Azucarera de Haft Tapeh, actualmente jubilado, fue detenido el 15 de septiembre de 2015, y que sus efectos personales (entre ellos notas y su ordenador personal) fueron confiscados. Por otro lado, la CSI recuerda que el Sr. Nejati fue uno de los cinco dirigentes sindicales detenidos en diciembre de 2008, dos meses después de la creación del sindicato. La CSI ignora su paradero y ha expresado su

preocupación dado que el Sr. Nejati padece desde hace tiempo una enfermedad coronaria que requiere medicación.

- 676.** El Comité toma nota de que el Gobierno indica que el Sr. Nejati fue puesto en libertad bajo fianza el 17 de octubre de 2015, tras pasar un mes en la cárcel.
- 677.** El Comité recuerda que ya había examinado los alegatos de detención, condena y encarcelamiento de varios dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Azucarera de Haft Tapeh, entre ellos el Sr. Nejati, en relación con la huelga de 2007 y la creación de un sindicato en junio de 2008 [véase 365.º informe, caso núm. 2747]. En dicha ocasión, y tras la revocación de las sentencias judiciales correspondientes, el Comité instó nuevamente al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se levantara inmediatamente la prohibición de participar en actividades sindicales impuesta al Sr. Nejati y a otros dirigentes sindicales [párrafo 98]. El Comité lamenta que el Gobierno no presente información pormenorizada sobre este nuevo alegato ni sobre los cargos que pesan contra el Sr. Nejati. El Comité expresa su profunda preocupación por estos alegatos e insta al Gobierno a que le transmita sin demora información detallada sobre la situación del Sr. Nejati.
- 678.** El Comité toma nota también de que la CSI hace referencia al caso de Mahmoud Salehi, activista sindical y miembro fundador del comité de la Asociación Mercantil de Trabajadores de Panadería de la ciudad de Saqez. La organización querellante recuerda que el Sr. Salehi fue detenido y encarcelado en 1986 (permaneció recluido durante tres años), 1995, 1999 (durante setenta y cinco días), 2000 (durante diez meses, período tras el cual se le negó el derecho a ser candidato a un cargo sindical) y 2001 (durante varios días, al cabo de los cuales fue puesto en libertad), 2004 (el 1.º de mayo) y en 2007 (durante un año, por haber organizado la marcha del 1.º de mayo en Saqez). La CSI alega que el Sr. Salehi fue detenido nuevamente en abril de 2015, es decir, antes de la celebración del 1.º de mayo, y que fue condenado a nueve años de cárcel el 16 de septiembre de 2015.
- 679.** El Comité toma nota de que el Gobierno señala que el Sr. Salehi fue acusado del delito de propaganda antiestatal y de ser miembro de un movimiento ilegal, el grupo terrorista Komoleh, y fue detenido el 8 de abril de 2015 en Saqez. El veredicto final todavía no ha sido pronunciado y actualmente se encuentra en libertad.
- 680.** El Comité recuerda que ya había examinado los alegatos relativos a la detención y el encarcelamiento de 50 participantes, en una marcha pacífica el 1.º de mayo en Saqez, entre ellos el Sr. Salehi, dirigente de la Asociación Mercantil de Trabajadores de Panadería de la ciudad de Saqez, así como los alegatos de búsqueda e incautación de documentos en el domicilio del Sr. Salehi, en el caso núm. 2323 [véase 354.º informe; el caso fue examinado por última vez en junio de 2009 y archivado por falta de información de seguimiento]. El Comité toma nota de que el Gobierno indica, como hizo en relación con el caso núm. 2323, que el arresto del Sr. Salehi no guarda relación con sus actividades sindicales. El Comité recuerda que el Sr. Salehi ya había sido absuelto de la acusación de haber participado en las actividades del partido político prohibido «Komala» [véanse 342.º informe, párrafo 683, y 337.º informe, párrafos 1037-1044]. En este sentido, y recordando que los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 133], el Comité pide al Gobierno se asegure del abandono inmediato de todas las acusaciones relacionadas con la organización de la marcha del 1.º de mayo y la participación pacífica en este acto. Asimismo, le pide que lo mantenga informado de la situación y que le remita una copia de la sentencia en relación con cualquier otra acusación.
- 681.** El Comité toma nota de que el Gobierno reitera su disposición para recibir la asistencia técnica de la OIT en relación con el intercambio de experiencias y para sacar partido de la

formación sobre gestión de las reuniones. Recordando que anteriormente el Gobierno expresó interés en que se organizara un curso sobre las normas internacionales del trabajo dirigido al sector judicial y a las fuerzas disciplinarias con miras a la gestión adecuada de las protestas de trabajadores, el Comité espera que el Gobierno colabore sin demora con la Oficina a este respecto.

- 682.** *En lo que concierne a la información suministrada por la CSI en cuanto a la represión de las actividades del sindicato de docentes y a la respuesta del Gobierno, el Comité dice que estas cuestiones serán examinadas en el marco del caso núm. 2566, que gira en torno a la represión contra este colectivo y a las trabas con que tropiezan los docentes para poder ejercer actividades sindicales legítimas.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) lamentando profundamente que el Gobierno no haya proporcionado respuestas completas a sus recomendaciones anteriores, el Comité insta al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro y a que proporcione información detallada sobre las solicitudes siguientes:*
 - i) el Comité urge al Gobierno a que realice investigaciones independientes sobre los alegatos de malos tratos que habrían sufrido el Sr. Ebrahim Madadi, vicepresidente del sindicato SVATH, y el Sr. Reza Shahabi, tesorero del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Vahed de Teherán, durante su detención. El Comité espera asimismo que, de verificarse esos alegatos, se indemnice a ambos dirigentes sindicales por los daños sufridos. El Comité espera que el Gobierno pueda informarle sin más demora de los resultados de esas investigaciones;*
 - ii) el Comité urge al Gobierno a que garantice, sin más demora, la puesta en libertad definitiva del Sr. Shahabi, mediante un indulto o por otros medios, y el desistimiento de toda acusación pendiente contra él, además de restablecer sus derechos y de indemnizarle por los daños sufridos. El Comité insta al Gobierno a que lo mantenga informado a este respecto;*
 - iii) el Comité espera que la Ley del Trabajo y los reglamentos conexos sean efectivamente enmendados, sin demora, a efectos de ponerlos en plena conformidad con los principios de la libertad sindical, comprendido el pluralismo sindical en todos los niveles. El Comité alienta al Gobierno a que acepte la asistencia técnica de la Oficina a tal efecto y a que, en ese marco, le transmita la versión más reciente del proyecto de legislación, con miras a velar por su plena conformidad con los principios de la libertad sindical establecidos en la Constitución de la OIT y en los convenios aplicables;*
 - iv) en espera de que se lleven a cabo las reformas legislativas, el Comité urge al Gobierno a que indique las medidas concretas adoptadas en relación con el reconocimiento de facto del sindicato SVATH,*

independientemente de que no esté afiliado a la Confederación de Sindicatos Iraníes;

- v) *el Comité pide una vez más al Gobierno que presente un informe detallado de las conclusiones del Organismo de Inspección General del Estado (OSGE) y de la sede de la Dirección de Protección de los Derechos Humanos respecto de los alegatos de hostigamiento en el lugar de trabajo durante el período de constitución del sindicato, es decir, de marzo a junio de 2005. Asimismo, pide nuevamente al Gobierno que, a la luz de la información revelada por estas investigaciones, adopte las medidas necesarias para asegurarse de que todos los empleados de la empresa estén eficazmente protegidos contra cualquier forma de discriminación relacionada con su afiliación a un sindicato o sus actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto, y que le facilite una copia de la sentencia judicial de la causa iniciada por el sindicato a raíz de los ataques perpetrados en mayo y junio de 2005 durante las reuniones sindicales, una vez que sea pronunciada;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurarse del abandono inmediato de los cargos que pesan sobre el Sr. Azimzadeh. Asimismo, le insta a que le remita una copia de la sentencia judicial pronunciada contra el Sr. Jamil Mohammadi y a que adopte las medidas necesarias para asegurar su liberación inmediata en el caso de que su condena guarde relación con sus actividades sindicales. El Comité insta también al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurarse de que el Sr. Mohammadi reciba la atención médica que precise;*
- c) *el Comité urge al Gobierno a que facilite información detallada sobre:*
 - *los motivos del arresto y la detención del Sr. Ehsanirad, la Sra. Mohammadi y otros trabajadores de la empresa de autobuses de Teherán el 1.º de mayo de 2015;*
 - *el supuesto arresto de Javad Lotfi, Abbas Haghigh, Kioumars Rahimi y Ahmad Saberi; la supuesta detención de los trabajadores de la fábrica de cemento Loushan; la supuesta condena de cuatro trabajadores del sector petroquímico a recibir cincuenta latigazos y a una reclusión de seis meses en 2014, y de cinco mineros que habían participado en una protesta a cumplir un año de cárcel y a recibir latigazos por «perturbar el orden público» en 2015, y el supuesto arresto y citación judicial de trabajadores de la mina de mineral de hierro Chadormalu;*
 - *las acciones específicas que han generado los cargos contra los Sres. Ebrahimzadeh y Jarrahi, inclusive las copias de los fallos judiciales correspondientes, y*
 - *los alegatos relativos al Sr. Nejati y, en particular, sobre los cargos que pesan contra él;*
- d) *el Comité espera que la investigación independiente de las circunstancias del fallecimiento del Sr. Zamani se concluya sin demora y solicita al Gobierno que aporte información detallada sobre sus resultados;*

- e) *el Comité pide al Gobierno que asegure el abandono inmediato de todos los cargos que pesan contra el Sr. Salehi en relación con la organización de la marcha del Día Internacional del Trabajo y su participación pacífica en la misma. Le solicita también que suministre una copia de toda sentencia relativa a cualquier otro cargo contra esta persona;*
- f) *tomando nota de que el Gobierno reitera su disposición a recibir la ayuda técnica de la OIT, el Comité espera firmemente que el Gobierno colabore sin demora con la Oficina en este sentido y le pide que lo mantenga informado de los avances que se hagan al respecto, y*
- g) *el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 3081

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Liberia
presentada por
el Sindicato de Trabajadores de la Industria Petrolífera, Química
y Energética y de los Servicios Generales de Liberia (POCEGSUL)**

***Alegatos: revocación unilateral por el
empleador del convenio colectivo, despido
injustificado de dirigentes sindicales***

- 684.** El Comité examinó el presente caso por última vez en su reunión de octubre de 2015, cuando presentó un informe provisional ante el Consejo de Administración [véase 376.º informe, párrafos 705-728, aprobado por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión (noviembre de 2015)].
- 685.** La organización querellante presentó nuevos alegatos en una comunicación de 31 de mayo de 2016.
- 686.** 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 2016 [véase 378.º informe, párrafo 9], el Comité formuló un llamamiento urgente al Gobierno en el que 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 no se hubiera recibido la información o las observaciones solicitadas en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha remitido ninguna información.
- 687.** Liberia 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

- 688.** En su examen anterior del caso en octubre de 2015, la Comisión formuló las recomendaciones siguientes [véase 376.º informe, párrafo 728]:

- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja en mayo de 2014, el Gobierno todavía no haya respondido a los alegatos del querellante, aun cuando se le invitó a hacerlo en varias ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente [véase 375.º informe, párrafo 8]. El Comité urge al Gobierno a que le haga llegar sin más dilación sus observaciones sobre los alegatos de la organización querellante;
- b) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo de inmediato una investigación independiente sobre los alegatos de la organización querellante con respecto a la revocación unilateral del convenio colectivo y la negativa del empleador de cumplir las obligaciones que de él se derivan, y, en caso de demostrarse la veracidad de estos alegatos, que adopte medidas inmediatas a fin de velar por que el empleador respete los compromisos que asumió libremente, lo que incluye la deducción y el pago de las cuotas sindicales de conformidad con el artículo 20 del convenio colectivo y que le mantenga informado sobre la evolución al respecto;
- c) al tiempo que expresa su preocupación por las supuestas declaraciones del empleador con respecto a la transferencia de cuotas sindicales que tenderían a romper un convenio colectivo libremente suscrito y ante las consecuencias que tales declaraciones pudieran tener en el ejercicio de los derechos sindicales en el RIA, el Comité pide al Gobierno que responda en forma completa a estos alegatos;
- d) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo de inmediato una investigación sobre el motivo del despido del Sr. Weh y del Sr. Garniah y, si resultara que fueron despedidos debido a sus actividades sindicales, en particular por actividades realizadas de conformidad con el convenio colectivo, del que se alega ha sido revocado unilateralmente por el empleador, que garantice que sean reintegrados a sus puestos sin pérdida de salario y le mantenga informado sobre toda evolución al respecto;
- e) el Comité pide al Gobierno que obtenga informaciones de las organizaciones de empleadores de que se trate, a fin de poder disponer de su punto de vista, así como el de la empresa en cuestión, sobre los hechos alegados;
- f) en términos más generales, el Comité pide al Gobierno que adopte con carácter de urgencia las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento del convenio colectivo libremente concertado y asegurar que el RIAWU pueda seguir ejerciendo sus funciones de representación de los trabajadores y de defensa de sus intereses profesionales sin temor a la intimidación o a represalias y que le mantenga informado sobre la evolución al respecto, y
- g) el Comité pide a la organización querellante que le comunique más detalles sobre su alusión a despidos improcedentes de dirigentes sindicales en el sector público de 2007 a 2014 si desea que el Comité examine este alegato.

B. Nuevos alegatos de la organización querellante

689. En una comunicación de 31 de mayo de 2016, la organización querellante alega que, desde la presentación de las quejas, el sindicato se ha convertido en objeto de persecución por parte del Ministerio de Trabajo. Denuncia medidas constantes por parte del Ministerio de Trabajo para denegar a los trabajadores el derecho a afiliarse a un sindicato pese a haber afirmado lo contrario. El Ministerio ha rechazado tramitar ningún documento presentado por la organización querellante en relación a la sindicación desde mayo de 2014, en violación del artículo 6 de la Ley del Trabajo Decente, adoptada recientemente. Por ejemplo, no ha respetado los documentos de afiliación con los formularios en los que constan los nombres y firmas de cada uno de los trabajadores del Aeropuerto Internacional Roberts y de la Sociedad Liberiana de Telecomunicaciones.

C. Conclusiones del Comité

690. *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde el último examen de la queja, no ha recibido todavía la respuesta del Gobierno aun cuando se la ha solicitado en reiteradas ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente. El Comité urge al Gobierno*

a que se muestre más cooperativo en el futuro y le recuerda la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

- 691.** *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 (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 respecto de las cuestiones pendientes.*
- 692.** *El Comité recuerda que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical consiste en 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 para un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*
- 693.** *En estas condiciones, al tiempo que recuerda que en el presente caso se alega la revocación unilateral por el empleador de un convenio colectivo firmado entre la dirección del RIA y el sindicato de los trabajadores; el despido antisindical del Sr. Melliah P. G. Weh y del Sr. Jaycee W. Garniah, respectivamente presidente y secretario general del Sindicato de Trabajadores del Aeropuerto Internacional Roberts (RIAWU, por sus siglas en inglés); y la incapacidad del Gobierno para asegurar el cumplimiento en la práctica de los Convenios núms. 87 y 98, el Comité se ve en la obligación de reiterar las conclusiones y las recomendaciones formuladas cuando examinó el caso en su reunión de octubre de 2015 [véase 376.º informe, párrafos 705-728].*
- 694.** *En lo que se refiere al alegado despido improcedente de los dirigentes sindicales en el sector público durante el período 2007-2014, el Comité, señalando que la organización querellante no comunicó más detalles a este respecto aunque así se le había solicitado, no proseguirá con el examen de este alegato, salvo que la organización querellante suministre información adicional.*
- 695.** *Además, el Comité toma nota de los nuevos alegatos de la organización querellante sobre la supuesta denegación sistemática del derecho de los trabajadores a afiliarse al POCEGSUL. Toma nota asimismo con preocupación de que la organización querellante se considera perseguida por el Ministerio de Trabajo por las reclamaciones presentadas ante la OIT. El Comité subraya que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no deberían ser objeto de represalias por la presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical. Insta al Gobierno a que dé respuesta a estos alegatos a la mayor brevedad.*

Recomendaciones del Comité

- 696.** *A la luz de las conclusiones provisionales, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a)** *el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde que la queja fue examinada en octubre de 2015, el Gobierno no haya respondido todavía a los alegatos de la organización querellante, aun cuando se le invitó a hacerlo en dos ocasiones, incluso mediante un llamamiento urgente [véase 378.º informe, párrafo 9]. El Comité urge al Gobierno a que le haga llegar sin más dilación sus observaciones sobre los alegatos de la organización querellante. El Comité urge al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;*

- b) *el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo de inmediato una investigación independiente sobre los alegatos de la organización querellante con respecto a la revocación unilateral del convenio colectivo y la negativa del empleador de cumplir las obligaciones que de él se derivan, y, en caso de demostrarse la veracidad de estos graves alegatos, que adopte medidas inmediatas a fin de velar por que el empleador respete los compromisos que asumió libremente, lo que incluye la deducción y el pago de las cuotas sindicales de conformidad con el artículo 20 del convenio colectivo y que le mantenga informado sobre la evolución al respecto;*
- c) *al tiempo que expresa su preocupación por las supuestas declaraciones del empleador con respecto a la transferencia de cuotas sindicales que tenderían a romper un convenio colectivo libremente suscrito y ante las consecuencias que tales declaraciones pudieran tener en el ejercicio de los derechos sindicales en el RIA, el Comité pide al Gobierno que responda en forma completa a estos alegatos;*
- d) *el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo de inmediato una investigación sobre el motivo del despido del Sr. Weh y del Sr. Garniah y, si resultara que fueron despedidos debido a sus actividades sindicales, en particular por actividades realizadas de conformidad con el convenio colectivo, del que se alega ha sido revocado unilateralmente por el empleador, que garantice que sean reintegrados a sus puestos sin pérdida de salario y, de no ser posible, que se les indemnice de manera adecuada. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda evolución al respecto;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que obtenga informaciones de las organizaciones de empleadores de que se trate, a fin de poder disponer de su punto de vista, así como el de la empresa en cuestión, sobre los hechos alegados;*
- f) *en términos más generales, el Comité pide al Gobierno que adopte con carácter de urgencia las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento del convenio colectivo libremente concertado y asegurar que el RIAWU pueda seguir ejerciendo sus funciones de representación de los trabajadores y de defensa de sus intereses profesionales sin temor a la intimidación o a represalias y que le mantenga informado sobre la evolución al respecto;*
- g) *observando con preocupación que la organización querellante considera que es objeto de persecución por parte del Ministerio de Trabajo por las quejas presentadas ante la OIT, el Comité subraya que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no deberían ser objeto de represalias por la presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical y pide al Presidente del Comité que se reúna con un representante del Gobierno de Liberia para expresarle su profunda preocupación con respecto de esta alegación y de la ausencia de cooperación con los procedimientos del Comité. El Comité insta al Gobierno a que responda a cada uno de los nuevos alegatos de la organización querellante a la mayor brevedad;*
- h) *en lo que se refiere al alegado despido improcedente de los dirigentes sindicales en el sector público durante el período 2007-2014, el Comité, señalando que la organización querellante no comunicó más detalles a este*

respecto aunque así se le había solicitado, no proseguirá con el examen de este alegato, salvo que la organización querellante suministre información adicional, e

- i) *el Comité invita al Gobierno a que considere la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina con miras a poder atender las recomendaciones del Comité y fortalecer las capacidades del Gobierno y de los interlocutores sociales.*

CASO NÚM. 3126

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Malasia
presentada por
la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE)**

Alegatos: la organización querellante alega la violación por parte del empleador, Hong Leong Bank, del convenio colectivo vigente, el despido de varios sindicalistas y otros actos antisindicales, como la restricción del derecho de huelga mediante el arbitraje obligatorio y un intento de cancelar el sindicato del registro después de que la organización querellante declarara un conflicto de trabajo

697. La queja figura en una comunicación de la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE) de fecha 6 de mayo de 2015.
698. El Gobierno envió sus observaciones en una comunicación de fecha 28 de octubre de 2016.
699. Malasia ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pero no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

A. Alegatos de la organización querellante

700. En una comunicación de fecha 6 de mayo de 2015, la NUBE afirma que el Gobierno está faltando a su deber de proteger la seguridad laboral de 27 afiliados de la NUBE. El Hong Leong Bank (en adelante, «la empresa») sometió a una extrema persecución a dichos trabajadores durante un período de dos meses y posteriormente los despidió por no poder trasladarse desde sus centros de trabajo en zonas rurales a nuevos centros de trabajo en varias ciudades. La empresa invocó el incumplimiento de una directiva de reubicación, mientras que, en opinión de la NUBE, esa directiva hubiera obligado inevitablemente a los 27 trabajadores a separarse de sus familias y a soportar dificultades excepcionalmente graves y un incremento del costo de la vida sin una compensación fija y adecuada.
701. Además, la NUBE señala que el Hong Leong Bank es el quinto banco comercial más grande del país y miembro de la Asociación de Bancos Comerciales de Malasia (MCBA), una

organización de empleadores. También es parte del convenio colectivo entre la MCBA y la NUBE (se adjunta una copia). La NUBE menciona el proceso de concentración y reubicación por el cual las funciones laborales del departamento de cobro de préstamos para vivienda y compra a plazos de la empresa en varios estados se están centralizando en tres ciudades en la Malasia Peninsular. La empresa llevó a cabo efectivamente la fase I de dicho proceso de concentración y reubicación durante el cuarto trimestre de 2012 y la reubicación se realizó dentro del mismo estado/ciudad, por lo que los trabajadores no se vieron gravemente afectados por el traslado.

702. Según la NUBE, la empresa prosiguió con la fase II del proceso de concentración y reubicación que, sin embargo, afectó a un mayor número de trabajadores. En total, 49 trabajadores se vieron obligados a abandonar sus hogares y familias y mudarse. Los trabajadores compelidos a trasladarse en la fase II procedían de estados rurales de la Malasia Peninsular. Tuvieron que abandonar sus hogares y familias y mudarse a una de las ciudades. Este traslado repercutiría muy negativamente en los medios de sustento de dichos trabajadores.
703. La NUBE afirma que mantuvo conversaciones con la empresa desde marzo de 2013 sobre esta cuestión. Sin embargo, la empresa no logró justificar la necesidad real de llevar a cabo el proceso de concentración y reubicación que repercutiría negativamente en la vida y los medios de sustento de los trabajadores. A pesar de las peticiones de la NUBE al presidente y al consejero delegado, la empresa se mantuvo inflexible en su decisión. Las quejas no atendidas dieron lugar a un conflicto de trabajo entre la NUBE y la empresa. El 28 de octubre de 2013 se informó de dicho conflicto al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Recursos Humanos. El 31 de octubre de 2013, dirigentes sindicales de la NUBE se reunieron con representantes de dicho Departamento, pero este no tomó ninguna medida sobre el asunto. El 10 de noviembre de 2013, la NUBE anunció que el 16 de noviembre de 2013 se llevarían a cabo piquetes de huelga masivos contra la empresa. El 14 de noviembre de 2013, el Departamento se reunió con representantes de la empresa y llamó de inmediato a la NUBE para celebrar una reunión de conciliación el 15 de noviembre de 2013, pero sin la presencia de la empresa. Durante la reunión, la NUBE instó al Director General de Relaciones Laborales a que ejerciera los vastos poderes que le confiere el artículo 2A, 3) de la Ley de Relaciones Laborales de 1967 para exigir a la empresa que pusiera fin a toda reubicación forzosa, a fin de lograr una solución amistosa. Sin embargo, el Departamento no intervino y, en cambio, convocó una reunión de concertación tripartita para el 19 de noviembre de 2013. Por consiguiente, el 16 de noviembre de 2013 la NUBE llevó a cabo sus piquetes de huelga.
704. Según la NUBE, en la reunión de concertación celebrada el 19 de noviembre de 2013, se tomaron las siguientes decisiones: i) la empresa aceptó revisar su proceso de concentración y reubicación e informar al respecto el 4 de diciembre de 2013; ii) la empresa accedió a mantener el *statu quo* hasta que volvieran a reunirse el 4 de diciembre de 2013, y iii) la NUBE aceptó poner fin a la huelga.
705. La NUBE denuncia que la empresa incumplió sus compromisos y adoptó las siguientes medidas contra los trabajadores: i) impuso un cierre patronal a los trabajadores, impidiéndoles entrar en los centros de trabajo y fichar; ii) les denegó el acceso a los aseos; iii) les denegó el acceso a las salas de oración para cumplir sus obligaciones religiosas; iv) les denegó sus vacaciones anuales; v) les denegó los aguinaldos que deberían haber percibido a más tardar el 15 de diciembre de 2013 en virtud del artículo 20 del convenio colectivo entre la MCBA y la NUBE, y vi) les descontó de los salarios los días en que los trabajadores no pudieron personarse en sus nuevos centros de trabajo. Estuvieron presentes en sus antiguos centros de trabajo, pero fueron objeto de un cierre patronal.

- 706.** Asimismo, la NUBE indica que el 27 de noviembre de 2013 la empresa notificó al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Recursos Humanos que no tenía la intención de revisar el proceso de concentración y reubicación y que seguiría adelante con él. La empresa también instó al Departamento a que remitiera el conflicto de trabajo al Tribunal de Trabajo para que emitiera un fallo de inmediato a fin de denegar a la NUBE el derecho a llevar a cabo piquetes de huelga. Ese mismo día, la empresa envió una carta a los trabajadores en la que indicaba que su incapacidad de personarse en el nuevo centro de trabajo sería tratada como una licencia no remunerada por ausentarse sin permiso. La empresa la consideró una ausencia no autorizada y dedujo los días de sus salarios sin consentimiento, aunque los trabajadores se personaron en sus antiguos centros de trabajo y a pesar de que en reiteradas ocasiones escribieron peticiones contra el arbitrario proceso de concentración y reubicación.
- 707.** La NUBE informó de ello al Departamento de Relaciones Laborales y le instó encarecidamente a que tomara medidas para evitar el despido de los trabajadores. La única medida adoptada por el Departamento fue únicamente pedir a la empresa que mantuviera el *statu quo*. En la reunión de conciliación celebrada el 4 de diciembre de 2013, la NUBE llevó a cabo una presentación de una hora sobre el efecto del proceso de concentración y reubicación en la vida de los trabajadores y sobre las distintas disposiciones del convenio colectivo, las leyes y políticas de Malasia y las normas internacionales del trabajo que la empresa estaba incumpliendo. La NUBE solicitó al Departamento de Relaciones Laborales que se pronunciara en el interés superior de los trabajadores. Sin embargo, el Departamento se mostró evasivo y la empresa inflexible.
- 708.** El 6 de diciembre de 2013, el Ministerio de Recursos Humanos remitió el conflicto de trabajo al Tribunal de Trabajo, haciendo caso omiso de la difícil situación de los trabajadores y negando el derecho de la NUBE a llevar a cabo piquetes de huelga. Según la organización querellante, fue una remisión sin precedentes y muy expedita del Departamento de Relaciones Laborales al Tribunal de Trabajo. Sin embargo, ha transcurrido más de un año desde entonces y el conflicto de trabajo sigue pendiente de resolución en el Tribunal de Trabajo. Además, hasta la fecha, el Ministro no ha respondido a las preguntas formuladas por los parlamentarios sobre el conflicto.
- 709.** Según la organización querellante, tras la remisión al Tribunal de Trabajo del conflicto de trabajo acerca del proceso de concentración y reubicación, la empresa siguió adelante con dicho proceso y cometió diversos abusos contra los trabajadores afectados, como la aplicación de medidas disciplinarias, el impago de salarios y de gratificaciones contractuales, la denegación de vacaciones anuales y el golpe final del despido por etapas del 18 al 22 de diciembre de 2013. La organización querellante denuncia que el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Recursos Humanos mantuvo una actitud pasiva, a pesar de que fue avisado de los despidos ya en octubre de 2013, haciendo caso omiso, por ejemplo, de las denuncias de que todo el proceso de traslado era un subterfugio para reducir el número de trabajadores y que, si los trabajadores se resistían, el empleador acabaría despidiéndoles.
- 710.** Esta situación dio lugar a una nueva serie de violaciones de los derechos humanos y de acoso antisindical. La NUBE declaró un conflicto de trabajo y organizó piquetes de huelga para denunciar los trastornos de la vida familiar, el abandono de los hijos, el impago de salarios y gratificaciones contractuales y la denegación de vacaciones anuales y del acceso a las instalaciones sanitarias y a las salas de oración. En un intento de impedir que la NUBE ejercitara su derecho de llevar a cabo piquetes de huelga, la empresa presentó una solicitud ex parte de mandamiento judicial para impedir que la NUBE organizara piquetes de huelga y una solicitud de requerimiento judicial para que el Director General de Sindicatos cancelara del registro a la NUBE. La audiencia para ese mandamiento y requerimiento se celebró el 1.º de abril de 2015 y la resolución todavía está pendiente.

- 711.** Ante esta injerencia, persecución y violación de los derechos fundamentales y de los derechos sindicales de los trabajadores por parte del empleador y ante la inacción del Gobierno, la NUBE solicita que el Comité de Libertad Sindical tome una decisión urgente y que la OIT adopte medidas para resolver el incumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 por parte del Gobierno.

B. Respuesta del Gobierno

- 712.** En una comunicación de fecha 28 de octubre de 2016, el Gobierno indicó que las cuestiones planteadas por la organización querellante se han tratado en dos casos pendientes ante los tribunales. En primer lugar, la NUBE cuestionaba la interpretación de los artículos 4 y 15 del convenio colectivo en un caso (de disputa comercial) ante el Tribunal de Trabajo. El 13 de abril de 2016, el tribunal emitió una sentencia que reconoció que: i) el convenio colectivo reconoce el derecho de la empresa de transferir a sus empleados a otros pueblos o ciudades; ii) la empresa había tenido una actitud comprensiva frente a los 27 empleados que no se habían presentado a trabajar en sus nuevos centros de trabajo, habiéndoles dado aviso cinco meses antes en lugar de tres meses, el cual era el límite acordado en el convenio colectivo, por lo que el incumplimiento en relación a la transferencia de lugar de trabajo no pudo estar justificado, y iii) no se han identificado quejas por parte de los 27 empleados en ningún documento transmitido por ellos mismos o por la NUBE al tribunal. Como resultado de ello, el Tribunal de Trabajo no hizo lugar al caso (sentencia núm. 435 de 2016 sobre el caso núm. 22 (5)/3 1449-13). La NUBE presentó un recurso de revisión judicial del caso en mención ante el Tribunal Supremo, y la audiencia se celebrará el 21 de noviembre de 2016.
- 713.** El Gobierno indica además que la NUBE presentó otro caso en relación a 27 empleados despedidos por su negativa a ser transferidos (caso núm. 13/4-545/14). A pesar de que los querellantes se retiraron del tribunal mientras que los procedimientos estaban en curso, el Tribunal de Trabajo dictó una sentencia el 7 de septiembre de 2016. La NUBE llevó el caso al Tribunal Supremo, el cual decidió a su favor en relación a una cuestión legal. En este momento la empresa está apelando la decisión ante el Tribunal de Apelaciones. Aún no se ha fijado la fecha de la audiencia.

C. Conclusiones del Comité

- 714.** *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE) alega que la empresa violó un convenio colectivo del que es parte, despidió a varios sindicalistas y cometió actos antisindicales, como la restricción del derecho de huelga mediante el arbitraje obligatorio y un intento de cancelar el sindicato del registro después de que declarara un conflicto de trabajo.*
- 715.** *El Comité toma nota de la información facilitada por la NUBE según la cual la empresa es miembro de la Asociación de Bancos Comerciales de Malasia (MCBA), una organización de empleadores, y es parte del convenio colectivo entre la MCBA y la NUBE. El Comité también toma nota de que en 2013 se produjo un conflicto de trabajo entre la organización querellante y la empresa con respecto a la aplicación de una iniciativa de reorganización de puestos de trabajo (un proceso de concentración y reubicación destinado a centralizar varias funciones laborales de distintos estados en tres ciudades en la Malasia Peninsular). Según la NUBE, la fase I del proceso de reubicación, que se llevó a cabo durante el cuarto trimestre de 2012, se realizó dentro del mismo estado/ciudad, por lo que los trabajadores no se vieron gravemente afectados por el traslado. Sin embargo, la fase II afectó a un mayor número de trabajadores de estados rurales, que se vieron obligados a trasladarse y abandonar sus hogares y familias. La NUBE entabló conversaciones con la empresa a partir de marzo de 2013 sobre la segunda fase del proceso de reubicación que, según el sindicato, repercutiría negativamente en la vida y los medios de sustento de los trabajadores. A pesar*

de las peticiones de la NUBE, la empresa se mantuvo inflexible en su decisión. Las quejas no atendidas dieron lugar a un conflicto de trabajo entre la NUBE y la empresa.

- 716.** *El Comité toma nota de que el 28 de octubre de 2013 se informó del conflicto de trabajo al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Recursos Humanos y que, después de que la NUBE anunciara el 10 de noviembre de 2013 que el 16 de noviembre organizaría piquetes de huelga masivos contra la empresa, dicho Departamento comenzó a convocar reuniones de conciliación con ambas partes. Después de que la NUBE llevara a cabo sus piquetes de huelga el 16 de noviembre de 2013 y tras una reunión de concertación que se celebró el 19 de noviembre de 2013, las partes adoptaron las siguientes decisiones: i) la empresa aceptó revisar su proceso de concentración y reubicación e informar al respecto el 4 de diciembre de 2013; ii) la empresa accedió a mantener el statu quo hasta que volvieran a reunirse el 4 de diciembre de 2013, y iii) la NUBE aceptó poner fin a la huelga.*
- 717.** *Sin embargo, según la NUBE, el 27 de noviembre de 2013 la empresa notificó al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Recursos Humanos que no tenía la intención de revisar el proceso de concentración y reubicación y que seguiría adelante con él. La empresa también instó al Departamento de Relaciones Laborales a que remitiera el conflicto de trabajo al Tribunal de Trabajo para que emitiera un fallo de inmediato a fin de denegar a la NUBE el derecho a llevar a cabo piquetes de huelga. Ese mismo día, la empresa envió una carta a los trabajadores que se negaban a cumplir la directiva de traslado en la que señalaba que su incapacidad de personarse en el nuevo centro de trabajo sería tratada como una licencia no remunerada por ausentarse sin previo aviso. Asimismo, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante de que la empresa adoptó las siguientes medidas contra esos trabajadores: i) les impidió entrar en los centros de trabajo y fichar; ii) les denegó el acceso a los aseos; iii) les denegó el acceso a las salas de oración para cumplir sus obligaciones religiosas; iv) les denegó sus vacaciones anuales; v) les denegó los aguinaldos que deberían haber percibido a más tardar el 15 de diciembre de 2013 en virtud del artículo 20 del convenio colectivo entre la MCBA y la NUBE, y vi) les descontó de los salarios los días en que no pudieron personarse en sus nuevos centros de trabajo, a pesar de que estuvieron presentes en sus antiguos centros de trabajo, pero fueron objeto de un cierre patronal.*
- 718.** *El Comité toma nota de que la NUBE instó encarecidamente al Departamento de Relaciones Laborales a que tomara medidas para evitar el despido de los trabajadores. Sin embargo, según la organización querellante, dicho Departamento únicamente pidió a la empresa que mantuviera el statu quo y celebró un reunión de conciliación el 4 de diciembre de 2013 en la que, a pesar de la exhaustiva presentación por parte de la NUBE sobre el efecto del proceso de concentración y reubicación en la vida de los trabajadores y sobre las distintas disposiciones del convenio colectivo, las leyes y políticas de Malasia y las normas internacionales del trabajo que se estaban incumpliendo, la empresa se mantuvo inflexible. El 6 de diciembre de 2013, el Ministerio de Recursos Humanos remitió el conflicto de trabajo al Tribunal de Trabajo, negando el derecho de la NUBE a organizar piquetes de huelga. En la fecha en que se presentó la queja ante el Comité, el conflicto todavía se encontraba pendiente de resolución en el Tribunal de Trabajo de Kuala Lumpur.*
- 719.** *En primer lugar, si bien determinados aspectos sustantivos de la queja, como el proceso de reubicación emprendido por la empresa, no entran dentro del mandato del Comité, éste procederá a examinar este caso en lo que respecta al conflicto de trabajo derivado de dicho proceso, en particular por lo que se refiere al incumplimiento del convenio colectivo.*
- 720.** *A ese respecto, el Comité toma nota de las observaciones del Gobierno de que el Tribunal de Trabajo de Kuala Lumpur dictó su laudo sobre este caso el 13 de abril de 2016. El Comité constata a partir de dicho laudo que se celebraron audiencias sobre este caso en enero, agosto, octubre y noviembre de 2015 y que la empresa y la NUBE presentaron alegatos por*

escrito en enero y febrero de 2016. El Comité observa que, en sus conclusiones, el Tribunal de Trabajo reconocía que en el convenio colectivo entre la empresa y la NUBE se concedía a la empresa el derecho de reubicar a sus empleados dentro de la misma ciudad o localidad y, de ser necesario, trasladarlos a otra ciudad o localidad sin el consentimiento del empleado; dicho traslado no se llevaría a cabo sin que la empresa hubiera examinado antes con benevolencia los casos en que ello conllevara dificultades excepcionalmente gravosas. En el caso de que la empresa estimara que el traslado causaría dificultades excepcionalmente gravosas, entonces no procedería al mismo sin conceder al empleado un período de tiempo razonable para organizarse. El período de tiempo concedido en tales casos no excedería los tres meses desde la fecha de la primera notificación de traslado. El tribunal concluyó — entre otras consideraciones — que las pruebas aportadas mostraban que: i) la empresa había mantenido conversaciones con el sindicato sobre esta cuestión y había tenido en cuenta las dificultades generadas; ii) la empresa había cumplido con sus obligaciones dimanantes del convenio colectivo al conceder a los trabajadores un plazo de cinco meses para personarse en el nuevo centro de trabajo y facilitar a los empleados trasladados un plan financiero; iii) el sindicato no había aportado pruebas para sustentar su alegato de que la empresa había actuado de mala fe y había incumplido el principio de justicia natural, y iv) el sindicato no había logrado determinar ante la empresa o el tribunal las dificultades y los agravios sufridos por los 27 empleados que fueron despedidos por la empresa tras negarse a trasladarse. Por consiguiente, el Tribunal de Trabajo desestimó las demandas de los querellantes en cuanto al fondo del caso. Tomando nota de la indicación de que la NUBE presentó un recurso de revisión judicial del caso ante el Tribunal Supremo, cuya audiencia está prevista para el 21 de noviembre de 2016, el Comité insta al Gobierno a que le mantenga informado del resultado del proceso judicial ante el Tribunal Supremo y del seguimiento que se haya dado a su decisión.

721. El Comité toma nota además de la indicación del Gobierno de que el 7 de septiembre de 2016 el Tribunal de Trabajo emitió una sentencia en relación a los 27 empleados que habían sido despedidos por su negativa a ser transferidos. El Comité toma nota de que el caso fue llevado al Tribunal Supremo por parte de la NUBE, y que el Tribunal decidió a su favor respecto de una cuestión legal y que la empresa apeló esta decisión ante el Tribunal de Apelaciones. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado sobre la sentencia que dicte el Tribunal de Apelaciones y de todo seguimiento que se dé a dicha sentencia.
722. Por otra parte, en relación con el alegato de la organización querellante de que el Ministerio de Recursos Humanos remitió el conflicto de trabajo al Tribunal de Trabajo, negando el derecho de la NUBE a organizar piquetes de huelga, el Comité desea recordar 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 o la seguridad de la persona en toda o parte de la población [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 564]. El Comité espera firmemente que el Gobierno garantice el pleno respeto de estos principios y proporcione sin demora sus observaciones a este respecto.
723. Por último, en cuanto al alegato de la NUBE de que la empresa presentó una solicitud de requerimiento judicial para que el Director General de Sindicatos cancelara del registro a la NUBE, cuya audiencia se celebró el 1.º de abril de 2015, el Comité urge al Gobierno a que le facilite sin demora información acerca del resultado de dicha solicitud y cualquier otra información relacionada con este grave alegato.

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité urge al Gobierno a que le mantenga informado del resultado del proceso judicial ante el Tribunal Supremo relativo a la disputa comercial así como de las sentencias que dicte el Tribunal de Apelaciones en el caso que concierne a los 27 empleados despedidos, y de todo seguimiento que se le dé a estas decisiones de los tribunales;*
- b) recordando sus principios en materia de arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo, el Comité espera firmemente que el Gobierno garantice el pleno respeto de éstos y proporcione sin demora sus observaciones en relación con este caso, y*
- c) en cuanto al alegato de que la empresa presentó una solicitud de requerimiento judicial para que el Director General de Sindicatos cancelara del registro a la NUBE, cuya audiencia se celebró el 1.º de abril de 2015, el Comité urge al Gobierno a que le facilite sin demora información acerca del resultado de dicha solicitud y cualquier otra información relacionada con este grave alegato.*

CASO NÚM. 3153

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Mauricio presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Salud (MHEU)

Alegatos: la organización querellante alega que, con el trato injusto que le propina, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida intenta impedir el funcionamiento del MHEU

725. La queja figura en comunicaciones de fechas 14 de julio y 19 de octubre de 2015 del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Salud (MHEU).

726. El Gobierno remitió sus observaciones en una comunicación de fecha 24 de junio de 2016.

727. 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

728. En sus comunicaciones de fecha 14 de julio y 19 de octubre de 2015, el MHEU explica que cuenta con 500 afiliados y alega que a pesar de estar debidamente registrado y reconocido, se le ha impedido sistemáticamente celebrar reuniones. Desde que obtuvo su reconocimiento

el 3 de noviembre de 2010, sólo ha podido convocar dos reuniones. Según el MHEU, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida hace oídos sordos a todas sus reclamaciones. El MHEU también ha buscado la intervención de la Federación de Sindicatos de Funcionarios Públicos y otros Sindicatos (FCSOU), el Sindicato General de Trabajadores (GWF) y la Federación del Sector Público y Otros Sindicatos (FPSOU), que han presentado reclamaciones en su nombre, pero estas reclamaciones también se han pasado por alto sistemáticamente.

729. El MHEU alega que el Ministerio de Salud y Calidad de Vida intenta impedir de manera sistemática que el sindicato funcione; por ejemplo, en diversas ocasiones no se han otorgado dispensas de trabajo a sus delegados para ejercer actividades sindicales. Alega asimismo que la dirección da un trato de favor a un sindicato rival, la Asociación de Trabajadores de la Función Pública (GSEA), y que se han dado casos en los que miembros del MHEU han recibido presiones para unirse a dicha organización sindical.
730. Según la organización querellante, en 2011, cuando el sindicato denunció algunas prácticas fraudulentas, el Sr. Seetohul, su presidente, fue transferido a un lugar de trabajo donde las condiciones higiénicas dejaban mucho que desear. Como resultado de la falta de higiene, el presidente enfermó y tuvo que ser hospitalizado. Los doctores que le atendieron le diagnosticaron una infección torácica y una rinitis alérgica. Su doctor confirmó que el entorno laboral al que estaba expuesto el Sr. Seetohul era muy deficiente. Además, su volumen de trabajo aumentó a pesar de que otros funcionarios estaban disponibles para compartir las tareas que tenía asignadas. Cuando el sindicato denunció dichas prácticas fraudulentas, el entonces Ministro dio instrucciones para abrir una investigación y resolver los problemas del sindicato. La investigación fue suspendida tras las elecciones generales y el representante del MHEU fue transferido de nuevo a otro hospital.
731. Días después, se le concedió al presidente de un sindicato rival luz verde para presidir una reunión cuyo objetivo era convencer a los afiliados al MHEU de dejar el sindicato y unirse al suyo. Cuando los miembros del MHEU se negaron, fueron objeto de acoso y uno de ellos optó por dimitir.
732. También en 2011, el Secretario Permanente del Ministerio de Salud y Calidad de Vida convocó al Sr. Seetohul a una reunión, pero la dirección del Moka Eye Hospital se negó a concederle tiempo libre para acudir a la misma, a pesar de que se había presentado una petición con suficiente antelación para permitir que la dirección del hospital tomase las disposiciones necesarias para que el Sr. Seetohul pudiese ausentarse.
733. En el mismo año, tras una petición del Ministerio para examinar el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina, la organización querellante envió, por correo certificado, los originales de varios cientos de solicitudes debidamente cumplimentadas al jefe ejecutivo superior. Meses después, se informó al sindicato de que los formularios de las solicitudes se habían traspapelado, por lo que debían volverlos a cumplimentar y enviarlos de nuevo. Tras la negativa del Ministerio a utilizar las fotocopias de las solicitudes, el sindicato remitió la cuestión al Tribunal de Relaciones Laborales, que se pronunció a favor de la utilización de las fotocopias.
734. Además, cuando sólo se le concedieron dos días libres al mes para ejercer sus actividades sindicales, mientras que otros sindicatos, incluso menores, gozaban de tiempo libre cada día para dichas actividades, la organización querellante incoó un procedimiento de solución de controversias ante el Servicio de Conciliación del Ministerio de Servicio Civil y Reformas Administrativas. El tribunal se pronunció a su favor y se alcanzó un acuerdo entre el sindicato y el Ministerio de Salud y Calidad de Vida en relación con las dispensas de trabajo otorgadas al presidente del sindicato y a sus miembros ejecutivos.

- 735.** La organización querellante alega asimismo que al Sr. Seetohul, el segundo funcionario con más antigüedad de su departamento cuando estaba destinado en el Victoria Hospital, y por consiguiente apto para sustituir al funcionario responsable cuando estuviese ausente, no se le asignó dicha responsabilidad. Se informó de esta cuestión al Ministerio el 10 de diciembre de 2013.
- 736.** Además, la dirección del Victoria Hospital descontó al presidente del MHEU, sin autorización, el tiempo libre tomado para actividades sindicales que establece el acuerdo local suscrito. La dirección del hospital justificó dicho descuento del saldo del Sr. Seetohul por el exceso de días tomados para realizar actividades sindicales, lo que constituye otra violación de la legislación laboral. La cuestión se planteó ante el Secretario Permanente durante una reunión oficial celebrada el 10 de diciembre de 2013, pero no se adoptó medida correctiva alguna al respecto.
- 737.** El 28 de marzo de 2014, el MHEU celebró su asamblea general anual, a la que se convocó a todos sus afiliados. No obstante, tanto a sus miembros como a los miembros de su consejo ejecutivo se les denegó tiempo libre para asistir a un evento anual tan importante para el sindicato. Esta negativa a conceder dispensas del trabajo a los delegados sindicales, que suele concederse a la mayoría de los sindicatos, ha perjudicado real e injustificadamente al sindicato y a sus miembros.
- 738.** La organización querellante indica que tras años de lucha para que se realizase una investigación sobre los alegatos de acoso contra sus miembros, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida convocó una reunión para el 5 de septiembre de 2014 durante la cual el jefe ejecutivo superior decidió abrir dicha investigación y aceptó que participasen representantes del MHEU y de la federación a la que estaba afiliado para garantizar su imparcialidad. No obstante, según la organización querellante, cuando se iniciaron las labores de la investigación, no se invitó ni a representantes del MHEU ni de la federación. Como la investigación no se estaba desarrollando de conformidad con los principios de buena gobernanza, el MHEU informó al Ministerio de que sus miembros y miembros ejecutivos, que eran víctimas de acoso, sólo asistirían a las sesiones de la investigación si su representante, así como el representante de la federación, participaban, con arreglo a la decisión adoptada en la reunión de septiembre de 2014. Sin embargo, en octubre de 2014, el Ministerio siguió con su investigación unilateral e hizo caso omiso de la petición del sindicato.
- 739.** Además, según la organización querellante, en 2015 un funcionario del Ministerio llegó a decir que no toleraba la presencia del funcionario que representaba al MHEU en la unidad de electrocardiograma (ECG). Lo dijo en presencia del Administrador en funciones para los Servicios Regionales de Salud. Insistió en que debía trasladarse al representante del MHEU, que de hecho lo fue transcurrido algún tiempo. Este incidente debilitó al sindicato a los ojos de la opinión pública y parece haber causado, en cierta medida, pérdida de credibilidad entre sus miembros.
- 740.** Tras el ataque sufrido por el presidente del MHEU el 20 de enero de 2015, que fue notificado a la policía, el jefe ejecutivo superior abrió una investigación con miras a emprender una acción disciplinaria contra el presidente. A pesar de que el MHEU y la FCSOU informaron al Ministerio de que dicha investigación contravenía la sección 34 del reglamento de la Comisión de la Función Pública, que rige las acciones disciplinarias contra los funcionarios públicos, el Ministerio intentó convocar al Sr. Seetohul en tres ocasiones.
- 741.** La organización querellante alega asimismo que el desempeño en el trabajo para 2014 de su presidente fue infravalorado y que un representante de la Asociación de Trabajadores de la Función Pública (GSEA), que tiene categoría superior a la del Sr. Seetohul, participó en la evaluación. Esta cuestión se remitió a un panel de apelación constituido por el Ministerio de

Salud y Calidad de Vida para proseguir con su examen. El MHEU se opuso a la composición del panel pues, a su juicio, planteaba un conflicto de intereses. El panel hizo caso omiso de la protesta del sindicato y decidió mantener la puntuación sin conceder al Sr. Seetohul la oportunidad de refutarla. El sindicato había incoado un procedimiento de solución de controversias ante el Servicio de Conciliación en febrero de 2015, pero no ha recibido respuesta alguna.

- 742.** Por iniciativa de la federación a la que está afiliado el MHEU, se convocó una reunión para el 18 de marzo de 2015 a fin de examinar la cuestión del acoso a los delegados del sindicato. En dicha reunión, en lugar de buscar una solución a la cuestión del acoso y persecución contra el sindicato y sus delegados, el presidente anunció el traslado del presidente del sindicato a otro hospital. Ante la insistencia del sindicato, el Ministerio decidió comunicar el resultado de la investigación realizada en octubre de 2014. Al representante del sindicato no se le dio la oportunidad de defenderse, y se clausuró la reunión. El MHEU señala que su presidente, el Sr. Seetohul, nunca fue invitado a testificar con motivo de la investigación abierta por el entonces Ministro de Salud y Calidad de Vida en junio de 2012, ni de la investigación abierta por el jefe ejecutivo superior en octubre de 2014. El sindicato denuncia conflicto de intereses y ausencia de transparencia en la investigación. El jefe ejecutivo superior informó al sindicato de que no se seguirían examinando los alegatos de acoso al Sr. Seetohul, que se remontan a 2011, ya que, según el interesado, el problema se ha resuelto tras el cambio de lugar de trabajo del presidente en marzo de 2015.
- 743.** El MHEU alega que se le reconoce ampliamente como organización militante en el país que denuncia todas las irregularidades y prácticas fraudulentas que se producen en los servicios de salud. Aparentemente, su modo de proceder y sus denuncias no gozan de la aceptación de un grupo de personas, en particular algunos altos funcionarios que trabajan en estrecha colaboración con otro sindicato que no denuncia las irregularidades y deficiencias del servicio de salud. El objetivo de estas personas es silenciar al MHEU y mantener su *statu quo*, tratando injustamente a los delegados del MHEU y trasladando indirectamente a sus miembros el mensaje de que prefiere tratar con el sindicato rival.
- 744.** La organización querellante alega que el Ministerio hace caso omiso del MHEU e indica al respecto que no se ha hecho un seguimiento de las tres reuniones celebradas entre 2010 y 2014 entre el Ministerio de Salud y Calidad de Vida y el sindicato. Tras la brutal agresión perpetrada en hospitales regionales y otros centros de salud a sus miembros, así como al personal paramédico y médico por pacientes y personas que allí se encontraban, el MHEU solicitó al Ministerio que adoptase medidas correctivas. El 18 de marzo de 2015, el sindicato fue convocado a una reunión en la que el jefe ejecutivo superior escuchó las quejas de otros sindicatos, pero en la que no permitió a la organización querellante expresar su punto de vista, actitud que el sindicato considera un intento deliberado de desacreditarlo. Se celebraron otras reuniones, pero a las mismas no se invitó al MHEU. Si bien la decisión del Ministerio sobre el incidente de violencia fue comunicada a otros sindicatos, no se le hizo llegar ninguna copia al MHEU. En una carta de fecha 6 de junio de 2015, el sindicato expresó su desaprobación por el modo en que estaba desarrollándose la investigación, y el 4 de agosto de 2015 se celebró otra reunión presidida por el Secretario Permanente. El Ministerio decidió posponer las conclusiones de la investigación, lo que no hizo sino confirmar la sospecha que albergaba el sindicato de conflicto de intereses y parcialidad. Las conclusiones también revelaron que el Ministerio actuaba en connivencia con el representante de la GSEA, que acosaba al presidente y a los delegados del MHEU. La organización querellante indica que, a pesar de que los representantes de la GSEA admitieron durante la investigación que habían celebrado una reunión sindical sin autorización, cerrando la unidad de electrocardiograma del Departamento de Accidentes y Urgencias del Victoria Hospital durante más de media hora, poniendo por consiguiente en peligro la vida de los pacientes, la comisión de investigación no interpuso acción disciplinaria alguna contra ellos. También cabe señalar que la reunión celebrada sin autorización estuvo presidida por el presidente de la GSEA.

745. La organización querellante alega asimismo que, contraviniendo las secciones 30, a) y 31, 1), b), ii), de la Ley de Relaciones de Trabajo, la dirección del hospital, en connivencia con el representante de la GSEA, interpuso una acción disciplinaria contra el Sr. Seetohul en relación con el tiempo que había dedicado a sus actividades sindicales.
746. Tras el tercer traslado punitivo desde 2005, el Sr. Seetohul se personó en el Moka Eye Hospital el 2 de marzo de 2015. El responsable médico del Moka Eye Hospital se negó a aceptar la carta de reincorporación del Sr. Seetohul, alegando que el presidente del MHEU perturbaría el buen funcionamiento del trabajo puesto que tenía derecho a dispensas del trabajo para ejercer sus actividades sindicales. Incluso cuestionó el acuerdo antes mencionado sobre dispensas del trabajo para actividades sindicales suscrito entre el Ministerio de Salud y Calidad de Vida y el MHEU. Esta grave violación ha sido notificada al Ministerio en dos ocasiones, el 18 de marzo y el 4 de agosto de 2015, así como a la Oficina del Primer Ministro.

B. Respuesta del Gobierno

747. En su comunicación de fecha 24 de junio de 2016, el Gobierno indica que el MHEU se encuentra entre los 19 sindicatos registrados reconocidos por el Ministerio de Salud y Calidad de Vida. Su afiliación está abierta a cualquier trabajador empleado en el Ministerio, a excepción de los que ostentan los grados de «oficial médico» y «oficial de enfermería». Cuenta con alrededor de 531 afiliados. El Gobierno transmite la siguiente información recibida de los ministerios pertinentes sobre las cuestiones planteadas por el MHEU.
748. Respecto de los alegatos de violación de los derechos sindicales, de falta de atención a las reclamaciones de los sindicatos y de negativa de la dirección a permitir que el sindicato celebre reuniones, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida indicó que empleaba a unos 14 279 trabajadores de distinto grado representados por sindicatos distintos. Cómo y cuándo se requiere, el Ministerio celebra reuniones periódicas con los sindicatos para discutir cuestiones laborales. Todos los sindicatos reconocidos reciben igual trato, independientemente de su afiliación, en las discusiones celebradas sobre sus quejas. Sin embargo, la mayor parte del tiempo el MHEU ha presentado quejas sin fundamento. Sus quejas son en su mayor parte alegatos contra funcionarios del Ministerio. Las investigaciones internas llevadas a cabo por el Ministerio sobre dichos alegatos han puesto de manifiesto que carecían de fundamento. En relación con la solicitud de convocar una reunión para discutir el acoso a los miembros del MHEU por otro sindicato, el Ministerio abrió una investigación departamental para examinar la cuestión, pero el presidente del MHEU y sus miembros optaron por no testificar, puesto que no estaban de acuerdo con la composición de la comisión. Basándose en las normas y reglamentos que rigen la función pública, que salvaguardan y protegen los derechos de todos los funcionarios, el Ministerio no accedió a la solicitud adicional del sindicato de abrir otra investigación. El Ministerio no consideraba pertinente celebrar reuniones sobre cuestiones que ya se habían discutido y para las que ya se habían tomado medidas correctivas. El Ministerio observó que el MHEU sigue indagando en conflictos pasados que ya han sido abordados, únicamente con objeto de perjudicar su imagen.
749. Respecto de los alegatos de denegación de dispensas del trabajo para ejercer las actividades sindicales, el Ministerio de Servicio Civil y Reformas Administrativas confirmó que tras un conflicto notificado al Servicio de Conciliación del Ministerio sobre la cuestión, se alcanzó un acuerdo en diciembre de 2012 entre el MHEU y el Ministerio de Salud y Calidad de Vida en los siguientes términos:
- dos medios días por semana para el presidente (en su doble capacidad de presidente del MHEU y miembro ejecutivo del GWF);

- medio día por semana para el secretario;
- medio día cada dos semanas para el tesorero;
- medio día al mes para otros miembros ejecutivos;
- además de las dispensas mencionadas, autorización para ausentarse a los delegados sindicales, previa solicitud y cómo y cuando sea necesario, y presentación anticipada de pruebas documentales;
- la concesión de dispensas del trabajo para ejercer las actividades sindicales, como se ha señalado, estará sujeta a las exigencias del servicio.

El Ministerio de Salud y Calidad de Vida señaló que está concediendo dispensas del trabajo al MHEU de conformidad con el acuerdo colectivo mencionado. No obstante, señaló que el MHEU no es el único sindicato que pide dispensas del trabajo para que sus delegados puedan ejercer sus actividades sindicales. Por consiguiente, es necesario asignar dispensas a otros sindicatos reconocidos de manera equitativa y garantizar que todos reciben un trato justo al respecto. Con todo, aunque el sector de la salud es un servicio esencial que funciona las veinticuatro horas del día, en la mayoría de los casos el Ministerio había autorizado que los delegados sindicales se ausentasen del trabajo para que pudiesen asistir a reuniones del sindicato, a excepción de casos de exigencia del servicio en los que el Ministerio se encontraba en situaciones de emergencia prioritarias.

750. Respecto del alegato de trato injusto al MHEU y del trato de favor hacia su sindicato rival, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida señaló que el derecho a unirse a una asociación está garantizado en la Constitución. No es política del Ministerio dar trato de favor a un sindicato e interferir en los asuntos de un sindicato o en su relación con otros sindicatos. De hecho, la relación conflictiva que el MHEU mantiene con su rival está obstaculizando el buen funcionamiento del Ministerio. El Ministerio no ha autorizado en modo alguno a otro sindicato a celebrar reuniones durante los horarios laborales. Al tiempo que asegura un trato justo y equitativo a todos y cada uno de los sindicatos, el Ministerio adopta un enfoque de colaboración para resolver los problemas que afrontan sus empleados.

751. Respecto del alegato de traslado punitivo, lugares de trabajo con condiciones laborales deficientes y deterioro de la salud del presidente del MHEU, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida informó de que los lugares de trabajo a los que se había destinado al Sr. Seetohul habían sido los siguientes:

- del 31 de agosto de 2007 al 16 de junio de 2011 – Moka Hospital;
- del 17 de junio de 2011 al 1.º de marzo de 2015 – Victoria Hospital, y
- del 2 de marzo de 2015 al día de hoy – Moka Hospital.

La rotación de personal es una práctica habitual y normal que sirve para adaptar los efectivos a las necesidades del servicio. Nunca se ha producido un traslado punitivo del Sr. Seetohul. En relación con las condiciones de trabajo deficientes, el Ministerio ya adoptó medidas correctivas. El Ministerio se abstuvo de comentar el informe de los médicos que trataban al Sr. Seetohul en relación con el deterioro de su salud.

752. Respecto del presunto acoso a los delegados del MHEU, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida señaló que en octubre de 2014 el entonces jefe ejecutivo superior abrió una investigación departamental al respecto. No obstante, el presidente del MHEU se opuso a la composición de la comisión de investigación. El MHEU pidió que la comisión permitiese que delegados sindicales estuviesen presentes en la investigación para garantizar la

imparcialidad de la misma. El Ministerio no accedió a la petición del sindicato, puesto que la cuestión iba a ser abordada por una comisión de investigación y no por una comisión disciplinaria. El Ministerio no estuvo de acuerdo en que la investigación se estuviese desarrollando con parcialidad. Seguidamente, el jefe ejecutivo superior en funciones del Ministerio convocó al MHEU a una reunión el 18 de marzo de 2015 a las 13.30 horas para discutir la cuestión. Sin embargo, los delegados sindicales se personaron a las 10.30 horas. A pesar de ello, el jefe ejecutivo superior en funciones se reunió con ellos y escuchó sus quejas. El presidente del MHEU se personó el mismo día a las 13.30 horas y se le informó de que al haberse celebrado la reunión por la mañana, no era necesario celebrar otra sobre la misma cuestión. El Ministerio negó cualquier conflicto de intereses o falta de imparcialidad por parte de la comisión de investigación constituida para examinar la cuestión, que actuaba siguiendo los consejos del Ministerio de Servicio Civil y Reformas Administrativas. Según el informe de la comisión, ninguno de los cargos interpuestos por el MHEU pudo probarse. El informe mencionó que existía un conflicto abierto visible entre dos sindicatos de la unidad ECG y una situación de conflicto entre sindicatos y entre personas. La comisión recomendó el traslado del Sr. Suntoo, presidente del sindicato de la unidad de electrocardiograma, o del Sr. Seetohul, para evitar conflictos en el futuro. Las conclusiones de la comisión fueron comunicadas al MHEU y a la FCSOU el 10 de abril de 2015.

753. Respecto del caso de agresión contra el presidente del MHEU, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida informó de que el 20 de enero de 2015 el presidente del GSEA presentó una denuncia por agresión a la policía contra el Sr. Seetohul. Posteriormente, el Sr. Seetohul también presentó una denuncia por agresión a la policía contra el presidente del sindicato de la unidad de electrocardiograma relacionada con el mismo incidente. Se informó al Ministerio de que el Sr. Seetohul corría tras el Sr. Suntoo por el pasillo, delante de los pacientes. Al Ministerio le preocupaba este incidente, y a la espera de que la policía cerrase el caso, se llevó a cabo una investigación a nivel ministerial para determinar las circunstancias en que se produjo el incidente, con objeto de evitar que se repitiesen incidentes similares en el futuro. La comisión de investigación se reunió el 10 de septiembre y el 11 de diciembre de 2015, pero el Sr. Seetohul no asistió a las sesiones. En su informe de fecha 13 de enero de 2016, la comisión observa que de los ocho testigos, siete se presentaron y confirmaron que el 20 de enero de 2015, alrededor de las 15.50 horas, vieron al Sr. Seetohul golpeando al Sr. Suntoo. La comisión no recomendó la imposición de ninguna acción disciplinaria al Sr. Seetohul, no obstante, el Ministerio ha trasladado al Sr. Suntoo y al Sr. Seetohul a hospitales distintos. El comisario de policía confirmó que el 20 de enero de 2015 a las 16.21 horas el Sr. Suntoo interpuso una denuncia por agresión contra el Sr. Seetohul y a las 17.44 horas del mismo día, el Sr. Seetohul interpuso una denuncia por agresión contra el Sr. Suntoo, en relación con el mismo incidente. Se está llevando a cabo una investigación sobre ambos casos.

754. Respecto de la evaluación del desempeño del presidente del MHEU, el Ministerio de Servicio Civil y Reformas Administrativas comunicó que el 18 de febrero de 2015 el MHEU informó, en nombre de su presidente, de una discrepancia en relación con su evaluación del desempeño para el año 2014. Las circunstancias de la discrepancia eran las siguientes:

- Si era pertinente que el evaluador del desempeño fuese el Sr. Suntoo, dado el conflicto abierto entre él y el Sr. Seetohul, el evaluado.
- Si la reevaluación de la puntuación global debía hacerla un panel de apelación constituido por el Ministerio de Salud y Calidad de Vida o un panel de apelación independiente.

El Ministro solicitó la opinión del Ministerio de Salud y Calidad de Vida el 27 de febrero de 2015. El Ministerio informó de que, habida cuenta del conflicto persistente entre el evaluador y el evaluado, se decidió que la evaluación del desempeño del Sr. Seetohul para el año 2015 se firmaría en presencia del siguiente superior jerárquico y del funcionario a cargo de la

División de Recursos Humanos. En lo que respecta a su puntuación correspondiente a 2014, como el Sr. Seetohul no estaba satisfecho, se constituyó un panel de apelación con el cometido de examinarla. El grupo se reunió en tres ocasiones, el 8, 12 y 26 de diciembre de 2014, pero el Sr. Seetohul sólo asistió el 12 de diciembre de 2014 para refutar la constitución del panel. Siguiendo el consejo del Ministerio de Servicio Civil y Reformas Administrativas, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida prosiguió con su labor y el panel de apelación mantuvo la puntuación original obtenida por el Sr. Seetohul al no presentar éste ninguna prueba que justificase su posición. La puntuación final del Sr. Seetohul le fue comunicada el 12 de enero de 2015. El 6 de febrero de 2015 la FCSOU pidió que se volviese a examinar la recomendación del panel, pero su petición fue denegada habida cuenta de que el procedimiento de apelación se había desarrollado de conformidad con las prácticas establecidas. El Ministerio de Salud y Calidad de Vida explicó que el Sr. Seetohul recibió una puntuación global de 2,41 para 2014, si bien él consideraba que debería haber recibido la puntuación máxima de 4. De conformidad con el Sistema de Gestión del Desempeño establecido, se llevó a cabo un ejercicio de moderación para que firmase su puntuación final, que él rechazó. Se mantuvo su puntuación original. Con esta puntuación, tenía derecho tanto a un aumento anual como a una promoción.

755. En cuanto al alegato de no asignación de tareas al presidente del MHEU como funcionario superior, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida explicó que cuando una tarea de un funcionario a cargo se asigna a otro funcionario, y para ello éste tiene que desempeñar una tarea superior, es necesaria la recomendación de un supervisor y que las circunstancias así lo exijan. Por consiguiente, la decisión de asignar tareas superiores a cualquier funcionario compete al Ministerio de Salud y de Calidad de Vida. Según el subdirector de Recursos Humanos del Ministerio, la necesidad de asignar tareas superiores al Sr. Seetohul no se planteó dado que, además de ausentarse por las dispensas de trabajo acordadas, la mayor parte del tiempo no se encontraba en su lugar de trabajo por motivo de su actividad sindical.
756. En relación con el alegato de descuento no autorizado del tiempo de licencia establecido con arreglo al acuerdo local del presidente del MHEU, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida informó de que el Sr. Seetohul estaba acostumbrado a ausentarse de su lugar de trabajo sin avisar, más allá de las dispensas de trabajo a que tenía derecho para ejercer su actividad sindical. Así pues, sus ausencias sin autorización durante el horario de trabajo se compensaban con tiempo de sus vacaciones. Toda ausencia no autorizada podía ser considerada licencia sin remuneración, si bien no ha sido el caso.
757. Además de lo antes expuesto, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida indicó que proporciona un servicio esencial de veinticuatro horas en un sector en el que la dirección debería centrar sus esfuerzos para lograr objetivos estratégicos como mejorar la situación de la población en materia de salud e igualdad social, así como mejorar la calidad de la prestación de los servicios de salud. El Ministerio está fuertemente comprometido para garantizar unas buenas condiciones de trabajo y de empleo y el respeto de los derechos de los trabajadores. Con este propósito, es muy importante que los sindicatos y el Ministerio colaboren para lograr resultados positivos en beneficio de los ciudadanos del país. Aunque el MHEU es un sindicato relativamente pequeño si se compara con otros grandes sindicatos reconocidos por el Ministerio, éste ha atendido todas sus quejas. No obstante, el MHEU saca constantemente a relucir las cuestiones resueltas y los conflictos pasados sólo para despertar la simpatía y el reconocimiento de sus afiliados.

C. Conclusiones del Comité

758. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de trato injusto al MHEU y de trato de favor hacia un sindicato rival (GSEA). En particular, la organización querellante se refiere a los siguientes alegatos: negativa del Ministerio de Salud y Calidad de Vida a examinar copias de los formularios de solicitud de deducción de las cuotas sindicales en*

nómina, denegación de dispensas a los delegados del MHEU para ejercer sus actividades sindicales, deducciones injustas de tiempo dedicado a las actividades sindicales, no asignación de las tareas del funcionario a cargo ausente al presidente del MHEU, puntuación baja obtenida por el presidente del MHEU en su evaluación del desempeño, agresión contra el presidente del MHEU, traslados punitivos del presidente del MHEU y condiciones de trabajo deficientes que han provocado el deterioro de su salud, negativa de la dirección a permitir que el MHEU celebre reuniones, e inacción del Ministerio de Salud y Calidad de Vida ante las reclamaciones del MHEU.

- 759.** *El Comité toma nota de la detallada respuesta del Gobierno al respecto. Observa, asimismo, que las cuestiones de la deducción de las cuotas sindicales en nómina y de la concesión de dispensas para ejercer actividades sindicales parecen haber sido abordadas por el Gobierno. En relación con la segunda cuestión, el Comité observa que en diciembre de 2012 se suscribió un acuerdo entre la organización querellante y el Ministerio de Salud y Calidad de Vida que establece la concesión a los delegados del MHEU de dispensas para ejercer sus actividades sindicales. A este respecto, y en relación con el alegato de deducción del tiempo dedicado a este tipo de actividades, el Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en el sentido de que toda ausencia no autorizada durante el horario de trabajo más allá del tiempo negociado para dispensas debe considerarse una licencia sin remuneración, que se compensa con días de vacaciones a los que tiene derecho. Por consiguiente, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*
- 760.** *En cuanto al alegato de no asignación al presidente del MHEU de las tareas del funcionario a cargo en ausencia de éste, el Comité toma nota de la explicación del Gobierno según la cual, si las circunstancias así lo exigen, la decisión de asignar tareas superiores a cualquier funcionario compete al Ministerio de Salud y Calidad de Vida, y de que la necesidad de asignar tareas superiores al Sr. Seetohul no se planteó dado que, además de ausentarse por las dispensas de trabajo acordadas, no se encontraba en su lugar de trabajo la mayor parte del tiempo por motivo de su actividad sindical. Reconociendo que decisiones de esta naturaleza pueden considerarse principalmente o básicamente competencia de la dirección, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*
- 761.** *Respecto del alegato de baja puntuación obtenida por el Sr. Seetohul en su evaluación del desempeño, el Comité observa que el Ministerio de Salud y Calidad de Vida reconoce que existía un conflicto persistente entre el Sr. Seetohul y el Sr. Suntoo, su supervisor, que también es delegado sindical del GSEA, según la organización querellante un sindicato rival. El Comité considera que la puntuación de la evaluación recibida por el presidente del MHEU podría, en estas circunstancias, parecer parcial. No obstante, el Comité observa que, según el Gobierno, con la puntuación obtenida, el Sr. Seetohul seguía teniendo derecho a un aumento anual y a una promoción; y que para el ejercicio de evaluación del desempeño para 2015 debería haber participado un supervisor del siguiente nivel superior y un funcionario del Departamento de Recursos Humanos. El Comité entiende que el Sr. Suntoo y el Sr. Seetohul fueron trasladados a hospitales distintos y ya no trabajan juntos.*
- 762.** *En relación con el alegato de agresión contra el Sr. Seetohul por el Sr. Suntoo ocurrido el 20 de enero de 2015, el Comité toma nota de que el caso fue notificado a la policía y está siendo objeto de investigación. Observa asimismo que, mientras tanto, el Ministerio de Salud y Calidad de Vida ha abierto una investigación interna sobre las circunstancias del incidente. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que siete testigos confirmaron que vieron al Sr. Seetohul golpear al Sr. Suntoo. Si bien la comisión de investigación no recomendó ninguna medida disciplinaria contra el Sr. Seetohul, éste y el Sr. Suntoo fueron trasladados a hospitales distintos. El Comité observa que según la nota de la reunión celebrada el 18 de marzo de 2015 entre representantes del Ministerio de Salud y Calidad de Vida, la dirección del hospital, la FCSOU y el MHEU en relación con el incidente (remitida por la organización querellante) el Sr. Seetohul aceptó el cambio de*

lugar de trabajo. El Comité confía en que la investigación policial pronto finalizará y que se adoptarán medidas correctivas adecuadas al respecto.

- 763.** *En relación con los alegatos de traslados punitivos del presidente del MHEU y las condiciones de trabajo deficientes que han provocado el deterioro de su salud, el Comité observa que la organización querellante no ha proporcionado información detallada sobre los hechos relacionados con los tres traslados que considera punitivos. El Comité observa asimismo que, según el Ministerio de Salud y Calidad de Vida, entre el 31 de agosto de 2007 y el 24 de junio de 2016 (fecha de la comunicación del Gobierno), al Sr. Seetohul se le cambió en tres ocasiones de destino (dos al Moka Hospital y uno al Victoria Hospital), que la rotación de personal es una práctica habitual para adaptar los efectivos a las necesidades del servicio y que nunca se ha producido un traslado punitivo del Sr. Seetohul. Según la nota de la reunión de 18 de marzo de 2015 antes mencionada, el Comité entiende que el Sr. Seetohul estaba de acuerdo con su último traslado. En cuanto al alegato de las condiciones de trabajo deficientes en las que tenía que trabajar el Sr. Seetohul, si bien toma nota de la indicación del Gobierno de que el Ministerio de Salud y Calidad de Vida ha adoptado medidas correctivas, el Comité lamenta que no haya proporcionado información alguna sobre la naturaleza de dichas medidas.*
- 764.** *Habida cuenta de lo que antecede, el Comité considera que la queja no incluye ninguna prueba tangible en relación con el trato injusto al MHEU y el trato de favor a otro sindicato. El Comité toma nota de que la indicación del Gobierno según la cual aunque el sector de la salud es un servicio esencial que funciona las veinticuatro horas del día, en la mayoría de los casos el Ministerio ha concedido tiempo libre para que los delegados sindicales pudiesen asistir a reuniones del sindicato, a excepción de casos de exigencia del servicio en los que el Ministerio se encontraba en situaciones de emergencia prioritarias, de que el Ministerio colabora con todos los sindicatos, independientemente del número de afiliados con que cuentan, y de que el conflicto parece ser de rivalidad sindical y relación conflictiva entre sus delegados, lo que afecta negativamente a los servicios de los que el Ministerio es responsable. Observa asimismo que, según el informe de la investigación de 2014 sobre los alegatos de acoso al presidente y delegados sindicales elaborado por el Ministerio, del que la organización querellante ha facilitado una copia, la situación era de conflicto entre sindicatos.*
- 765.** *En relación con el alegato de inacción del Ministerio de Salud y Calidad de Vida ante las reclamaciones de la organización querellante, el Comité entiende que el Ministerio ha investigado varios alegatos de acoso como mínimo en dos ocasiones, a saber, en 2014 y 2015. A este respecto, el Comité observa que la organización querellante refuta la composición de la comisión de investigación de 2014 al considerar que sus delegados deberían haber participado en la investigación y que, por esa razón, decidió no participar o prestar testimonio en sus reuniones. El Comité toma nota, asimismo, de la explicación facilitada por el Gobierno y de la nota mencionada de la reunión de 18 de marzo de 2015, según las cuales, a diferencia de una comisión disciplinaria, una comisión de investigación es un órgano independiente establecido de conformidad con un procedimiento específico para garantizar «buenas prácticas y buena gobernanza [que] requieren que no se pueda ser a la vez juez y parte».*

Recomendación del Comité

- 766.** *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. 3106

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

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

- **la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**
- **la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC)**
- **la Unión de Prácticos del Canal de Panamá (UPCP)**
- **la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y**
- **el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC)**

***Alegatos: prohibición de la huelga a los
trabajadores del Canal de Panamá sin asegurar
suficientes garantías compensatorias, obstáculos
a las facilidades a los representantes de los
trabajadores, incumplimiento de un convenio
colectivo e imposición unilateral de condiciones
laborales, falta de negociación de buena fe
y victimización de sindicalistas***

- 767.** La queja figura en las comunicaciones de 10 de agosto y 20 de noviembre de 2014 suscritas por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC), la Unión de Prácticos del Canal de Panamá (UPCP), la Unión de Ingenieros Marinos (UIM) y el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC), por comunicación de fecha 10 de agosto de 2014.
- 768.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 24 y 27 de febrero de 2015 y de 24 de octubre de 2016.
- 769.** 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 de las organizaciones querellantes

- 770.** En sus comunicaciones de 10 de agosto y 20 de noviembre de 2014 las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno niega a los trabajadores del Canal de Panamá el derecho a la huelga, no proporciona garantías compensatorias adecuadas al respecto, pone obstáculos a las facilidades de las que deberían gozar los representantes de los trabajadores, no cumple con ciertos compromisos establecidos en un convenio colectivo, impone cambios unilaterales a las condiciones laborales, no negocia de buena fe y victimiza a los sindicalistas.
- 771.** Las organizaciones querellantes alegan que el derecho de huelga es inexistente para los trabajadores del Canal de Panamá. Indican que el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (LOACP) clasifica al Canal como servicio público internacional y establece que su funcionamiento no podrá interrumpirse, ni total ni parcialmente, ni desmejorarse por causa alguna mediante huelgas, trabajo a desgano o cualquier otra suspensión injustificada de labores. Destacan que la prohibición se basa en la

consideración de servicio «público» internacional y no en que se lo considere un servicio «esencial». Las organizaciones querellantes consideran que no existen las condiciones necesarias destacadas por parte del Comité para poder imponer una prohibición total del derecho de huelga a los trabajadores del Canal de Panamá.

- 772.** Las organizaciones querellantes alegan asimismo que las garantías compensatorias para los trabajadores privados del derecho de huelga son inadecuadas. Indican que la LOACP proporciona dos vías para abordar los conflictos laborales en el Canal de Panamá, limitando en ambos casos la posibilidad de apelar los fallos o laudos resultantes: i) la Junta de Relaciones Laborales (JRL), que tiene la autoridad de resolver de forma vinculante disputas sobre negociabilidad, resolución de estancamientos en las negociaciones y quejas por prácticas laborales desleales (sus fallos son inapelables salvo que sean contrarias a la LOACP), y ii) la negociación colectiva y los mecanismos de conciliación y arbitraje previstos (los laudos arbitrales resultantes son sólo apelables cuando se alega una interpretación errónea de la ley o de los reglamentos, la parcialidad manifiesta del árbitro o el incumplimiento del debido proceso). Las organizaciones querellantes denuncian que, a pesar de que la LOACP establece estas restricciones a la posibilidad de presentar apelaciones, la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) apela ante la Corte Suprema todos los fallos y laudos de arbitraje que le son desfavorables. Los querellantes alegan que dichas apelaciones se realizan simplemente con el fin de retrasar la aplicación de las decisiones — ya que este procedimiento de apelaciones puede llevar hasta cinco años y la ACP se niega a implementar las decisiones hasta que no han sido confirmadas por la Corte Suprema. Las organizaciones querellantes estiman, por consiguiente, que no se brinda una garantía compensatoria adecuada a la denegación del derecho a la huelga, por lo que se vulneran los principios de la libertad sindical. En apoyo de este alegato las organizaciones se refieren a seis casos: i) la denuncia por práctica laboral desleal núm. 05/10, presentada el 26 de enero de 2010 ante la JRL alegando denegación de pago a capitanes del convenio colectivo en casos de llamada temprana al trabajo sin aviso previo habitual (la JRL falló el 25 de febrero de 2011 a favor de la UCOC, la ACP apeló inmediatamente y se está a la espera de la decisión de la Corte Suprema); ii) la denuncia por práctica laboral desleal núm. 11/10, presentada el 10 de mayo de 2010 ante la JRL, alegando el incumplimiento del pago de horas extras a ingenieros marinos según lo establecido en el convenio colectivo (la JRL falló a favor de la UIM el 20 de julio de 2012, la ACP apeló el 17 de septiembre de 2012 y todavía se espera la decisión de la Corte Suprema al respecto); iii) la denuncia por práctica laboral desleal núm. 18/10, presentada el 27 de agosto de 2010, alegando incumplimiento de convenio colectivo en cuanto a la obligación de provisión de cajas de almuerzo para ingenieros marinos (la JRL falló a favor de la UIM el 17 de enero de 2013, la ACP apeló el 24 de junio de 2013 y todavía se espera la decisión de la Corte Suprema); iv) la denuncia por exclusión de capitanes del convenio colectivo entre UCOC y ACP arguyendo que son «empleados de confianza», en la que la ACP remitió el caso ante la Junta el 7 de abril de 2009 (la JRL falló a favor de la UCOC, ACP apeló inmediatamente y la Corte Suprema falló a favor de la UCOC en abril de 2014); v) la denuncia por práctica laboral desleal núm. 34/06 presentada en 2006, alegando no observación de procedimientos de atención médica (la JRL falló a favor de la UPCP el 31 de marzo de 2014 y se permanece a la espera de la decisión de la Corte Suprema), y vi) casos de arbitraje núms. 79/10 y 80/10, alegando privación a los integrantes de la unidad negociadora de acceso a buques cuya operación conlleva una indemnización adicional (las audiencias se realizaron en julio de 2011 y julio de 2012, los árbitros fallaron a favor de la UPCP, la ACP apeló y se permanece a la espera de la decisión de la Corte Suprema).
- 773.** Las organizaciones querellantes alegan asimismo que la ACP pone obstáculos a las facilidades de los representantes de los trabajadores. Recuerdan que la LOACP asigna la representación de los trabajadores a un «representante exclusivo», definido como la organización sindical que representa a los trabajadores de una unidad negociadora, y prevé «tiempo de representación» como tiempo otorgado al trabajador designado por el representante exclusivo para que le represente en una actividad autorizada por la ley.

Asimismo, las organizaciones querellantes informan que en diciembre de 2009 la UCOC celebró un Memorándum de Entendimiento para complementar las disposiciones sobre la representación, en el que se reconoce a los tres representantes de área designados un máximo común de 40 horas de tiempo de representación. Las organizaciones querellantes denuncian que, malinterpretando a propósito este Memorándum de Entendimiento para negar facilidades de representación: i) la ACP niega el derecho de la organización sindical a designar que representantes pueden beneficiarse de tiempo de representación (al respecto las organizaciones querellantes aluden, como ejemplos, al arbitraje núm. 14-002 en el que no se asignó tiempo de representación ni al secretario general ni al representante y asesor jurídico del sindicato, así como al procedimiento disciplinario contra dos capitanes, en cuyo proceso se denegó tiempo de representación a los representantes sindicales asignados para representar a los trabajadores concernidos); ii) ante solicitudes de reuniones con participación de otros representantes sindicales la ACP sostiene que sólo puede reconocérseles a éstos tiempo de representación cuando la ACP convoca a una reunión (y lo deniega cuando los representantes sindicales convocan la reunión de conformidad con el Memorándum de Entendimiento — sin que esta limitación esté prevista en la LOACP). Para ilustrar los efectos negativos que tiene la limitación del reconocimiento de tiempo de representación a los tres representantes de área, las organizaciones querellantes precisan que el sindicato asigna y distribuye los casos a secretarios sindicales en función de los temas y que no los asigna a los representantes de área. Asimismo, los querellantes citan otros hechos como ejemplos de una pauta de obstrucción de facilidades a los representantes de los trabajadores, alegando que la ACP: a) ha comenzado a sugerir que las reuniones sólo deberían tener lugar cuando el representante sindical tenga un día de descanso; ii) ha manipulado la lista de turnos para que los representantes y/o trabajadores sujetos a audiencias disciplinarias tuvieran sólo descansos mínimos entre los turnos y las reuniones; iii) no permite a los supervisores inmediatos autorizar por sí mismos el tiempo de representación (cómo era la práctica y a pesar de estar los supervisores inmediatos en mejor posición para entender las necesidades en cuestiones de listas de turnos y representación) de modo que éstos deben seguir las instrucciones orales directas de estratos jerárquicos superiores, y iv) en relación a las negociaciones de mitad de período prescritas en el convenio colectivo con la UPCP, sólo otorgó al equipo negociador del sindicato tiempo oficial durante aproximadamente 75 días naturales, mientras que al equipo negociador de la ACP se le había otorgado desde hacía más de un año tiempo remunerado para prepararse. Las organizaciones querellantes alegan que sus representantes deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación sin dilación con la dirección y disfrutar del tiempo remunerado necesario para desempeñar sus tareas de representación, así como que los sindicatos tienen el derecho de determinar quiénes serán sus representantes y, en particular, quienes tendrán acceso a las facilidades de representación.

774. Las organizaciones querellantes alegan asimismo que la ACP no cumple ciertos compromisos establecidos en convenios colectivos, impone cambios unilaterales a las condiciones laborales y no negocia de buena fe. En cuanto a las relaciones entre las autoridades del Canal y la UPCP, las organizaciones querellantes denuncian, en primer lugar, que la ACP rechazó la solicitud de la UPCP de elaborar e implementar en forma conjunta un programa de formación para los prácticos del Canal que estarán al mando de la navegación de buques en los nuevos canales y esclusas, a pesar de que en un memorándum firmado el 31 de mayo de 2012 entre la ACP y la UPCP y que forma parte del convenio colectivo con la UPCP se establece específicamente un compromiso a dicha elaboración conjunta. Las organizaciones querellantes indican la intención de la UPCP de presentar un cargo por práctica laboral desleal contra la ACP respecto de esta cuestión. En segundo lugar, las organizaciones querellantes denuncian que la ACP envió el 9 de mayo de 2014 una carta a la UPCP, notificando cambios en las condiciones laborales vigentes (así como cambios a venir como resultado de la apertura del tercer conjunto de esclusas), negando implícitamente a la UPCP el derecho a unas negociaciones completas sobre estos cambios a las condiciones de empleo, incluido el derecho reconocido en la LOACP de negociar sobre medios y

métodos para realizar el trabajo. En este mismo sentido, los querellantes alegan que, en lo que respecta a las condiciones laborales cubiertas por el convenio colectivo: i) el artículo 4 de dicho convenio establece que sus disposiciones sólo pueden reabrirse de mutuo acuerdo, y ii) a pesar de que la UCP no dio su acuerdo a reabrir las cláusulas, la ACP insistió en imponer nuevas reglas, por lo que la UCP presentó un cargo por práctica desleal ante la JRL.

- 775.** En cuanto a las relaciones entre las autoridades y la UCOC, las organizaciones querellantes denuncian que la ACP no ha negociado de buena fe. Los querellantes alegan que la UCOC lleva casi cinco años intentando negociar un nuevo convenio colectivo pero que, a pesar de sus esfuerzos desde diciembre de 2012, no ha podido ni siquiera negociar con éxito las reglas básicas aplicables para la negociación de un nuevo convenio. Las organizaciones querellantes alegan que las negociaciones sobre las reglas básicas empezaron en enero de 2013 y que, al cabo de unas pocas reuniones, se constató la falta de buena fe por parte de la ACP. Concretamente, los querellantes alegan que: i) la UCOC no recibió tiempo de representación a fin de prepararse; ii) los capitanes que participaron en las negociaciones tuvieron que continuar con sus turnos de trabajo regulares, teniendo en ocasiones que asistir a reuniones sin haber observado los descansos obligatorios; iii) la ACP siguió enviando a los miembros del equipo de la UCOC a trabajar cuando le complació, lo que interrumpió la continuidad de las negociaciones (en cambio se permitió al equipo de la ACP tomar tiempo libre para centrarse en las negociaciones); iv) no se permitió a la UCOC traer abogados ni otros asesores a la mesa de negociación; v) la ACP triplicó la breve lista de temas planteados por el sindicato e introdujo temas que correspondían a la negociación del convenio colectivo y no a la de sus reglas básicas de negociación, y vi) el equipo de la ACP indicó que no tenía autonomía para adoptar decisiones y que recibía órdenes de funcionarios de mayor rango. Las organizaciones querellantes indican que las negociaciones de las reglas básicas se interrumpieron de forma definitiva en septiembre de 2013 y que la UCOC remitió este estancamiento a la Junta de Relaciones Laborales (JRL).
- 776.** Finalmente las organizaciones querellantes alegan que la ACP victimiza a los sindicalistas. Las organizaciones querellantes informan que, en el contexto de la negociación con la UCOC de las reglas básicas para negociar un convenio colectivo, en una ocasión en la que excepcionalmente se había concedido una semana de tiempo de representación al equipo sindical, las negociaciones se vieron frustradas tras tan sólo una sesión y la ACP ordenó al equipo sindical regresar a sus labores. Las organizaciones querellantes denuncian que, cuando el equipo sindical se negó a retomar sus labores aduciendo que se le había concedido un tiempo de representación, los miembros de dicho equipo recibieron inmediatamente un documento de medida disciplinaria por no acatar la orden. Las organizaciones querellantes añaden que, si bien finalmente se abandonó la medida disciplinaria, la muestra de fuerza y la actitud de la ACP incrementaron la sensación de que la dirección no tenía ningún interés en negociar un convenio colectivo con la UCOC.

B. Respuesta del Gobierno

- 777.** En su comunicación de fecha de 24 de febrero de 2015 el Gobierno transmite su respuesta, fundada en las observaciones de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) en relación a los alegatos de las organizaciones querellantes.
- 778.** En cuanto al alegato de prohibición del derecho de huelga en el Canal de Panamá, el Gobierno recuerda que no es el Gobierno quien le niega el derecho de huelga a los trabajadores del Canal de Panamá, sino que esa política laboral fue resultado de una decisión tripartita en la que intervinieron conscientemente los sindicatos (entre los cuales estaban miembros de las cuatro organizaciones querellantes) y que resultó en el artículo 322 de la Constitución Política. En este sentido, el Gobierno enfatiza que la prohibición no responde solamente a una disposición de la LOACP, sino que la norma que sustenta dicha prohibición

la propia Constitución del país, cuyo artículo 322 establece que, en consideración al servicio internacional esencial que presta el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna. El Gobierno remite al respecto las declaraciones que durante la sesión ordinaria de la asamblea legislativa de Panamá el 22 de diciembre de 1993 hizo el representante de la Coalición de Uniones de Trabajadores del Canal de Panamá (AFL-CIO), reconociendo que «en el Canal de Panamá, no existe derecho a huelga, y nosotros la Coalición de Uniones no estamos solicitando, en ningún momento, la aplicabilidad del derecho a huelga». Añade el Gobierno que, con miras a que las expectativas de los trabajadores no quedaran desprovistas de protección, se propuso que los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal y su administración fueran resueltos entre los trabajadores o los sindicatos y la administración, siguiendo los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en la ley, siendo el arbitraje la última instancia administrativa. Destaca el Gobierno que la LOACP fue el resultado de innumerables consultas y el consenso alcanzado por los diferentes grupos políticos, civiles, ambientalistas y laborales de la sociedad panameña, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El Gobierno añade que, además de obedecer a una decisión del pueblo panameño, esta prohibición fue confirmada por los tres órganos del Estado — al respecto el Gobierno recuerda que la cuestión fue considerada por la Corte Suprema de Justicia en su sentencia de 27 de abril de 2009, en la que el pleno de la Corte falló que si bien el derecho de los trabajadores a hacer la huelga representa un derecho constitucional protegido, debe tenerse en cuenta que en atención al principio de concordancia de las normas constitucionales, tiene prioridad la no interrupción del servicio público esencial que presta el Canal de Panamá y que expresamente consagra la Constitución. Finalmente, el Gobierno recuerda que la disposición constitucional en que se funda la prohibición de la huelga es acorde a lo dispuesto en el artículo II del Tratado concerniente a la neutralidad permanente del Canal y al funcionamiento del Canal de Panamá, que declara la neutralidad del Canal para que, tanto en tiempo de paz como en tiempo de guerra, éste permanezca seguro y abierto para el tránsito pacífico de las naves de todas las naciones en términos de entera igualdad. Precisa el Gobierno que sobre este compromiso (firmado entre Panamá y los Estados Unidos el 7 de septiembre de 1977 y al cual se adhirieron 14 Estados) descansa la obligación de mantener abierto el Canal en forma ininterrumpida. El Gobierno destaca que no se trata de un simple servicio — que por no poner en peligro la vida o la seguridad personal está sujeto a ser interrumpido — sino que la estabilidad de nuestras sociedades, la sostenibilidad del sistema global que las vincula aún más estrechamente y, en última instancia, la propia paz dependen de su realización. En este sentido el Gobierno lo califica de servicio de interés mundial.

- 779.** En cuanto a los alegatos de inadecuación de las garantías compensatorias, el Gobierno, preliminarmente, declara que las organizaciones querellantes omiten indicar que, además del acceso a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) y a procedimientos de negociación colectiva, los trabajadores del Canal disponen de otras garantías compensatorias que incluyen: el principio de la estabilidad laboral garantizada, el sistema de libertad de información, el derecho de las organizaciones sindicales a mantener afiliación a organizaciones sindicales internacionales, el derecho al procedimiento de tramitación de quejas y consecuente arbitraje y la facultad de conformar un consejo obrero-patronal, con la participación de la administración y los sindicatos para mejorar las relaciones laborales, identificar problemas y encontrar soluciones. Asimismo, el Gobierno precisa que son más numerosos los casos en que los sindicatos han hecho uso de su derecho de recurrir contra los laudos arbitrales o fallos de la JRL que los casos en los que ha recurrido la administración, con igual legitimidad de derecho (para ilustrar esta aseveración en su última comunicación, el Gobierno remite datos detallados sobre el número de procesos laborales de la ACP de 2000 a 2016, incluyendo el número de impugnaciones realizadas por cada parte: 36 por la ACP y 55 por los sindicatos). Además, el Gobierno indica que en ninguno de los casos a los que aluden los querellantes las apelaciones de la administración obedecieron a una conducta caprichosa de la ACP para evitar la aplicación de resultados desfavorables y abusar de la

prohibición de la huelga en el Canal, sino que en cada caso se persiguió el respeto de la garantía del debido proceso y de la jurisdicción competente, habiéndose legítimamente invocado en todas las apelaciones la vulneración de disposiciones de la ley. En el caso de las denuncias por práctica desleal núms. 05/10, 11/10 y 18/10 el Gobierno declara que, de acuerdo con la ley, estos reclamos no constituían prácticas laborales desleales y deberían haberse planteado como quejas sometidas al arbitraje, de modo que su admisión por parte de la JRL se realizó de forma ilegal. Por consiguiente, el Gobierno se vio obligado a apelar las decisiones de la JRL en aras de salvaguardar la integridad del régimen laboral del Canal. El Gobierno informa que uno de estos casos (la denuncia núm. 05/10) fue resuelto por la Corte Suprema de Justicia el 5 de febrero de 2015, revocando la decisión de la JRL por falta de competencia de la JRL para conocer una reclamación, estimando que no podía tratarse como práctica laboral desleal (el Gobierno considera que este mismo criterio debería aplicarse a las otras denuncias por práctica desleal (núms. 11/10 y 18/10) todavía sin resolver por la Corte Suprema). En cuanto a los dos casos de arbitraje, el Gobierno informa que la administración se vio igualmente en la obligación de recurrir los laudos, al considerarlos ilegales (en un caso por haberse extralimitado el árbitro al decidir y en el otro porque el árbitro se apartó del asunto a decidir).

- 780.** En cuanto a los alegatos de denegación de facilidades de representación, el Gobierno indica que la ACP se ha limitado a ejercer su función de cumplir y hacer cumplir la ley, las convenciones colectivas y los acuerdos de entendimiento entre las partes de modo que se garantice que el servicio que presta el Canal sea eficaz y eficiente. La ACP estima que el nuevo sindicato de los capitanes de remolcadores UCOC introduce desorden en la buena marcha de las relaciones laborales al patrocinar el no respeto de acuerdos ya pactados. Al respecto, la ACP recuerda que el Memorándum de Entendimiento firmado con la UCOC en 2009 establece que sólo los tres representantes de área (designados, uno por cada sector operativo, por parte del sindicato) podrán hacer uso del tiempo de representación. Por consiguiente, la ACP no podía conceder tiempo de representación a otros representantes de los trabajadores en los procedimientos de arbitraje y disciplinarios aludidos y, para poder hacerlo, éstos deberían haber sido designados como representantes de área por parte del sindicato. El Gobierno indica a fines ilustrativos que el sindicato dejó de asistir a varias reuniones en el marco del arbitraje núm. 14-002 porque, al no cumplir este requisito establecido en el Memorándum de Entendimiento, no se le pudo aprobar el tiempo de representación solicitado.
- 781.** En cuanto al alegato de no negociar de buena fe con la UCOC, la ACP alega que fue la UCOC quien demostró mala fe en la mesa de negociación. La ACP informa que luego de más de un año de tratar de acordar reglas básicas para la negociación de una convención colectiva con la UCOC ese sindicato presentó siete alegatos de estancamiento ante la Junta de Relaciones Laborales (JRL), con lo cual se suspendió el intento de negociación. Según informa el Gobierno la JRL falló en seis de los siete temas a favor de la ACP (y únicamente concedió al sindicato, en cuanto al tema restante, contar con cinco negociadores en lugar de los cuatro que proponía la ACP). La ACP precisa que, fallados los alegatos de estancamiento, la administración ha transmitido varias invitaciones al sindicato UCOC para que se reanuden las negociaciones.
- 782.** En su comunicación de 24 de octubre de 2016 el Gobierno presenta observaciones adicionales y transmite nuevas informaciones brindadas por la ACP. De forma general, el Gobierno estima que la queja no cumple con los requisitos básicos de identificación precisa de hechos y evidencias probatorias, por lo que considera que mal podría el Comité entrar a presentar recomendaciones sobre cuestiones tan delicadas como las garantías compensatorias, cuando no se ha demostrado ni evidenciado que los hechos alegados sean ciertos.

- 783.** La ACP informa que permanece en diálogo constante con las organizaciones de trabajadores y que prueba de ello es que en 2016 se han acordado cuatro convenciones colectivas, incluida una con la UPCP y una con la UCOC, y que se está negociando con los ingenieros de máquinas y los bomberos para acordar una nueva convención colectiva con los trabajadores de estas unidades negociadoras.
- 784.** La ACP informa que firmó una convención colectiva con la UPCP el 9 de mayo de 2016. Precisa la ACP que, en atención a los alegatos en la queja relativos a esta organización: i) al proceder las negociaciones, la JRL, a través de la resolución núm. 35/2015 de 6 de abril de 2015, archivó el proceso de estancamiento que había invocado la UPCP, y ii) en la nueva convención colectiva las partes han establecido disposiciones generales sobre capacitación, habiéndose acordado ya con la UPCP seis capacitaciones pagadas.
- 785.** La ACP informa que firmó una convención colectiva con la UCOC el 27 de julio de 2016. La ACP precisa que el Memorándum de Entendimiento de 2009 (aludido en relación a las cuestiones de facilidades de representación planteadas por esta organización) quedó incorporado en las normas de representación sindical acordadas en el nuevo convenio colectivo.
- 786.** La ACP también informa adicionalmente que, en relación a la convención colectiva vigente con los prácticos del Canal, las partes reconocen que todos los trabajos relacionados con las Esclusa de Cocolí y de Agua Clara (Canal ampliado) son nuevos y que las partes revisarán los tiempos estándar para el cómputo de la hora de trabajo, lo que denota que se mantienen abiertos los canales de comunicación para mejorar la operación y el clima laboral. La ACP indica asimismo que las últimas cuatro convenciones colectivas firmadas conllevan beneficios que incluyen aspectos económicos importantes para el 97,5 por ciento de los trabajadores del Canal.
- 787.** En cuanto al carácter expedito de los procedimientos de tramitación de quejas como garantías compensatorias, la ACP estima que podría considerarse una mayor supervisión del trabajo que realiza la JRL — recordando que éste es el organismo que puede dar una respuesta más oportuna y ajustada a la normativa laboral especial que rige el Canal — así como una capacitación permanente de los árbitros.

C. Conclusiones del Comité

- 788.** *El Comité observa que la queja concierne alegatos de denegación del derecho de huelga, de inadecuación de las garantías compensatorias por privación del derecho de huelga, de limitación de facilidades para los representantes de los trabajadores, incumplimiento de un convenio colectivo, imposición de cambios unilaterales a las condiciones laborales, no negociación de buena fe y victimización a sindicalistas.*
- 789.** *En cuanto al alegato de denegación del derecho de huelga, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la no aplicabilidad del derecho de huelga en el Canal de Panamá deriva de la Constitución del país y es fruto tanto de un acuerdo tripartito nacional, así como de las obligaciones internacionales asumidas por parte del Estado de Panamá, según han confirmado las más altas instancias de los poderes del Estado. El Comité toma nota que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), al examinar la cuestión de la prohibición de la huelga en la zona del Canal de Panamá, en una solicitud directa publicada en 2001 indicó esperar que al amparo de la LOACP los trabajadores privados de un medio esencial de defensa de sus intereses socioeconómicos y profesionales (como lo es la huelga) disfruten realmente de garantías compensatorias imparciales y rápidas como la conciliación y la mediación, que en caso de llegar las negociaciones a un punto muerto abran paso a un procedimiento de arbitraje que goce de*

la confianza de los interesados. El Comité examinará este caso desde la perspectiva de la necesidad de garantizar la adecuación de las garantías compensatorias, en particular su eficacia y carácter expeditivo, a la luz de los alegatos de los querellantes y las observaciones del Gobierno.

- 790.** Al respecto, el Comité observa que las organizaciones querellantes alegan que las garantías compensatorias por privación del derecho de huelga son inadecuadas. En particular, los querellantes denuncian que la administración apela ante la Corte Suprema todos los fallos y laudos de arbitraje desfavorables con el fin de retrasar su aplicación durante años ya que, una vez apelados, las autoridades no los implementan antes de que se pronuncie la Corte Suprema. El Comité constata que los casos a los que hacen referencia las organizaciones querellantes conciernen conflictos relativos a la aplicación de convenios colectivos. En este sentido, el Comité recuerda que la restricción del derecho de huelga debe ser compensada con el derecho de recurrir a mecanismos imparciales y rápidos, con arreglo a los cuales puedan examinarse también las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los convenios colectivos. En cuanto a los casos concretos planteados por las organizaciones querellantes, el Comité toma debida nota de las explicaciones del Gobierno, indicando que las autoridades se vieron obligadas a apelar los fallos y laudos referidos al estimar que eran contrarios a la ley. No obstante, el Comité observa que, según se desprende de estos casos, los procedimientos, desde la presentación de una queja o denuncia a su resolución, pueden demorarse varios años (por ejemplo, según indican las organizaciones querellantes, en el caso de la denuncia por práctica laboral desleal núm. 34/06 transcurrieron más de ocho años desde la presentación de la denuncia hasta la decisión de la JRL y se estaría todavía a la espera de la decisión del recurso de apelación por parte de la Corte Suprema) y que, en caso de apelación, el fallo o laudo arbitral no se aplica hasta que sea confirmado por parte de la Corte Suprema. El Comité también toma nota de que la ACP, en cuanto al carácter expedito de los procedimientos de tramitación de quejas como garantías compensatorias, alude a la posible consideración de una mayor supervisión del trabajo que realiza la JRL y de la capacitación permanente de los árbitros. El Comité destaca que un aspecto fundamental de los mecanismos compensatorios a la denegación del derecho de huelga es la celeridad de los procedimientos y la rápida aplicación de los laudos o decisiones dictadas. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que, a la luz de datos estadísticos completos sobre la duración de los procedimientos establecidos como garantías compensatorias, incluida la frecuencia de apelaciones al Tribunal Supremo, facilite el diálogo con los interlocutores sociales para asegurarla eficacia y el carácter expeditivo de estos procedimientos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.
- 791.** En cuanto a los alegatos de denegación de facilidades de representación, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes denuncian que, malinterpretando un Memorándum de Entendimiento firmado con el sindicato, la ACP deniega la capacidad de las organizaciones de trabajadores de determinar qué representantes podrán gozar de tiempo remunerado de representación. Asimismo, el Comité observa que las organizaciones querellantes aluden a otras prácticas obstaculizadoras de la representación (alegatos de denegación de tiempo de representación en relación a reuniones convocadas por parte de los sindicatos, de pretender que las reuniones se realicen sólo cuando el representante tenga un día de descanso, de manipulación de la lista de turnos para dejar únicamente un descanso mínimo antes de las reuniones, de elevación a la jerarquía superior de la concesión de tiempo de representación y de reconocimiento de menor tiempo al equipo trabajador en la negociación de mitad de período de un convenio colectivo). El Comité, de un lado, toma debida nota de que en su respuesta el Gobierno explica que el texto del Memorándum establece que sólo pueden gozar del tiempo de representación remunerado acordado (40 horas como máximo por semana) los tres representantes de área designados por el sindicato e indica que para que otros representantes gocen de este tiempo sería necesario que el sindicato los designe como representantes de área. El Comité toma asimismo nota de que el Gobierno indica que el Memorándum quedó incorporado en las

normas de representación sindical acordadas en el nuevo convenio colectivo. De otro lado, el Comité lamenta que el Gobierno no responda a los otros alegatos de obstáculos en la representación y observa que la ACP no niega el efecto negativo que limitar el tiempo de representación a los tres representantes de área pueda tener en atención a los principios de la libertad sindical invocados por las organizaciones querellantes (de hecho la ACP reconoce que, en uno de los dos procesos de arbitraje mencionados, la limitación de las facilidades a los representantes de área tuvo como consecuencia que el sindicato no interviniera en varias reuniones). Asimismo, el Comité observa que, según se desprende del texto del Memorándum, todo cambio en la designación de representantes de área se tiene que notificar con 14 días de antelación. Al tiempo que reconoce la necesidad de garantizar un funcionamiento eficaz del servicio invocada por el Gobierno, el Comité señala que los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluido el tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación, y que los sindicatos deberían poder determinar sin restricciones indebidas qué representantes gozan de las facilidades de representación previstas a este fin. Por consiguiente, el Comité invita al Gobierno a que facilite el diálogo entre las autoridades competentes y los interlocutores sociales respecto de las facilidades de representación existentes, así como su aplicación en la práctica, de conformidad con los principios de la libertad sindical.

- 792.** En cuanto al alegato de no negociar de buena fe con la UCOC, el Comité toma nota de la divergencia entre las versiones planteadas por las organizaciones querellantes y la ACP, con acusaciones cruzadas de mala fe en la mesa de negociaciones. Por otra parte, el Comité toma nota de que a este respecto la organización querellante planteó un caso ante la Junta de Relaciones Laborales (JRL) y que el 30 de enero de 2015 se notificó el fallo de la JRL, que fue a favor de la administración en seis de los siete temas planteados por el sindicato. Asimismo, el Comité observa que el Gobierno añade que, una vez recibido el fallo de la JRL, la ACP extendió varias invitaciones a la UCOC para reanudar las negociaciones e informa en su reciente comunicación que se firmó una convención colectiva con dicha organización el 27 de julio de 2016. Por consiguiente, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.
- 793.** En cuanto a los alegatos, relativos a la UPCP, de incumplimiento de convenio colectivo (no aceptación de solicitud de elaboración de un programa de formación) y de imposición unilateral de condiciones laborales y denegación de negociación colectiva, el Comité toma nota de que, según informa el Gobierno en su última comunicación: i) prosiguieron las negociaciones con la UPCP y por consiguiente la JRL archivó el proceso de estancamiento que esta organización había invocado; ii) el 9 de mayo de 2016 se firmó una convención colectiva con la UPCP, y iii) en la nueva convención colectiva las partes han establecido disposiciones generales sobre capacitación, habiendo ya acordado con la UPCP seis capacitaciones pagadas. Por consiguiente, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.
- 794.** En cuanto al alegato de victimización de trabajadores que realizan actividades sindicales legítimas, el Comité observa que las organizaciones querellantes mencionan que en el contexto de una negociación, cuando se ordenó al equipo sindical regresar a sus labores y éste se negó aduciendo que se le había concedido un tiempo de representación, los miembros del equipo sindical recibieron inmediatamente un documento de medida disciplinaria por no acatar la orden. El Comité toma nota, por otra parte, que las organizaciones querellantes añaden que finalmente se abandonó la medida disciplinaria. Asimismo, el Comité observa que los querellantes no presentan otros elementos precisos ni pruebas para sustentar su alegato de victimización y discriminación antisindical. En estas condiciones el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.

Recomendaciones del Comité

795. *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, a la luz de datos estadísticos completos sobre la duración de los procedimientos establecidos como garantías compensatorias, incluida la frecuencia de apelaciones al Tribunal Supremo, facilite el diálogo con los interlocutores sociales para asegurar la eficacia y el carácter expeditivo de estos procedimientos de tramitación de quejas como garantías compensatorias. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y*
- b) el Comité invita al Gobierno a que facilite el diálogo entre las autoridades competentes y los interlocutores sociales respecto de las facilidades de representación existentes, así como su aplicación en la práctica, de conformidad con los principios de la libertad sindical.*

CASO NÚM. 3132

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)

***Alegatos: despidos antisindicales de dirigentes
sindicales por parte de las empresas FOGAPI, Viettel
Perú SAC y Centro Cerámico las Flores SAC***

- 796.** La queja figura en comunicaciones de 21 de mayo y 25 de agosto de 2015 de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP).
- 797.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 13 de agosto, 7 de septiembre y 29 de diciembre de 2015.
- 798.** 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 de la organización querellante

- 799.** En las comunicaciones de 21 de mayo y 25 de agosto de 2015 de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) se denuncian los despidos antisindicales en tres empresas, alegando afán de destruir a los sindicatos concernidos tras su constitución.
- 800.** En primer lugar, la organización querellante alega que el 22 y 25 de febrero de 2015 la empresa pública FOGAPI despidió arbitrariamente y sin causa justificada al Sr. César Gavilano Cossio, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores en

Defensa de los Trabajadores de la Fundación Fondo de Garantía para Préstamos a la Pequeña Industria (SINTRAFOGAPI), y a la Sra. María Ibáñez Álvarez, secretaria de organización. La organización querellante informa que el sindicato, que acababa de constituirse el 4 de febrero de 2015, interpuso denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, dando lugar al acta de infracción núm. 1010-2015, de 2 de junio de 2015, en la que se constató la comisión de infracciones muy graves: actos de injerencia del empleador en la libertad sindical, despidos antisindicales de dirigentes y no respeto del fuero sindical. El acta de infracción propuso la imposición de una multa de 154 000 nuevos soles (equivalentes a 45 860 dólares de los Estados Unidos).

801. En segundo lugar, la organización querellante alega que el 18 de marzo de 2015, un día después del registro del Sindicato de Trabajadores de Viettel Perú (SITRAVIET) ante el Ministerio de Trabajo, esta empresa privada despidió arbitrariamente al Sr. Rogelio Rosell Mújica, el secretario general nacional, y que días después despidió injustificadamente al Sr. Julio Cisneros Postigo, el subsecretario general nacional, al Sr. Fernando Santos Salazar, el secretario de organización nacional, y al Sr. Roberto Gamero Puma, el secretario de actas y archivo nacional, así como al afiliado Sr. Martín Berrios Álvarez. La organización querellante informa que el sindicato interpuso una denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que dio lugar al requerimiento de 5 de agosto de 2015, en el que, habiéndose verificado que la empresa no demostró la existencia de justa causa para proceder al despido de los dirigentes sindicales referidos y considerándose que se había incurrido en discriminación antisindical, se requirió a la empresa que tomara las medidas necesarias para garantizar el respeto de las disposiciones en materia de libertad sindical, sin perjuicio de la posible extensión de un acta de infracción.

802. En tercer lugar, la organización querellante alega que el 9 de abril, un día después de que se hubiera emitido constancia de la inscripción del Sindicato Único Nacional de Trabajadores Centro Cerámico las Flores (SUNATRACCLF), esta empresa privada despidió arbitrariamente al Sr. Jaime Chávez Pérez, el secretario general nacional y al Sr. Bernardo Mora Ferreiros, el secretario de organización nacional. La organización querellante informa que el sindicato interpuso denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que tuvo como resultado el acta de infracción núm. 739-2015, en la que se constatan infracciones muy graves por no haberse respetado el fuero sindical del que gozaban los dirigentes sindicales, ni cumplido con un requerimiento de adopción de las medidas pertinentes que anteriormente habían emitido las autoridades de inspección. El acta propone como sanción dos multas ascendiendo a un total de 462 000 nuevos soles (equivalentes aproximadamente a 137 580 dólares de los Estados Unidos).

B. Respuesta del Gobierno

803. En sus comunicaciones de 13 de agosto, 7 de septiembre y 29 de diciembre de 2015 el Gobierno transmite los comentarios e informaciones de las empresas concernidas, así como las informaciones remitidas por las autoridades de inspección y la Dirección General del Trabajo. El Gobierno destaca que el ordenamiento jurídico peruano reconoce el libre ejercicio de la libertad sindical y establece mecanismos de protección contra los despidos antisindicales, mediante las figuras del fuero sindical y la nulidad del despido antisindical, y solicita que se declare cerrado el caso.

804. En cuanto a los alegatos de despidos antisindicales de dirigentes sindicales del SINTRAFOGAPI, la empresa concernida indica que los dos trabajadores afectados fueron despedidos debido a la comisión de faltas graves y no por su condición de dirigentes sindicales. En cuanto al Sr. César Gavilano Cossio, la empresa alega que el despido se produjo por dos ausencias injustificadas. Asimismo, la empresa informa que el despido del Sr. Cossio viene siendo objeto de un proceso judicial iniciado por el trabajador, proceso que actualmente se encuentra pendiente de resolución por la Corte Suprema. En cuanto a la

Sra. María Ibáñez Álvarez, la empresa indica que, tras interposición de una demanda judicial por parte de la afectada, se llegó a una conciliación judicial mediante la que se puso fin a la relación laboral de una forma conciliada. Por otra parte, el Gobierno informa que tras realizar las actuaciones de inspección previstas en la ley, las autoridades emitieron el acta de infracción núm. 1010-2015 contra la empresa concernida, al haberse detectado infracciones de las disposiciones laborales relativas a la libertad sindical, en particular por trato discriminatorio contra los trabajadores en razón de su afiliación al SINTRAFOGAPI y vulneración de la protección del fuero sindical de sus dirigentes. El Gobierno precisa que se está pendiente de que la Sub Intendencia de Resolución Núm. 3 de la Intendencia de Lima Metropolitana emita un pronunciamiento en primera instancia sobre esta acta de infracción, en el cual se determinará si corresponde sancionar a la empresa inspeccionada.

- 805.** En cuanto a los alegatos de despido de dirigentes sindicales del SITRAVIET que empezaron a producirse el 18 de marzo de 2015, la empresa concernida indica que todos los trabajadores mencionados fueron despedidos debido a la comisión de faltas graves, debidamente comprobadas, y no por su condición de dirigentes del sindicato. La empresa añade al respecto que sólo tomó conocimiento de la existencia del sindicato el 17 de abril de 2015 e indica que el registro del sindicato se produjo el 26 de marzo de 2015 y no, como alega la organización querellante, el 17 de marzo (un día antes del primer despido referido). Por otra parte, el Gobierno informa que mediante orden de inspección núm. 7745-2015 se ordenó al inspector de trabajo realizar inspecciones a fin de determinar si la empresa estaba cumpliendo con las disposiciones laborales relativas al derecho de libertad sindical y que en la actualidad se vienen realizando las investigaciones pertinentes. Asimismo, en su última comunicación, de 29 de diciembre de 2015, el Gobierno informa que el SITRAVIET y la empresa concernida iniciaron una conciliación extraprocesal y remite el acta de acuerdo resultante, suscrita ante las autoridades laborales y en la que el sindicato y la empresa acordaron la reincorporación del Sr. Rosell Mújica, el secretario general nacional, así como de los dirigentes Sr. Cisneros Postigo y Sr. Santos Salazar.
- 806.** En cuanto a los alegatos de despido de dirigentes sindicales del SUNATRACCLF, la empresa concernida indica que los dos trabajadores (el Sr. Jaime Chávez Pérez y el Sr. Bernardo Mora Ferreiros) ocupaban el cargo de jefe de operaciones (cargo de confianza), debido a sus funciones, que implican trabajar en contacto directo con el empleador y el acceso a información privilegiada de la empresa. La empresa indica que su despido se justificó, conforme a la ley, por el retiro de la confianza de la empresa y no por su condición de dirigentes sindicales. Añade la empresa que fue únicamente al día siguiente a su cese que ambos trabajadores informaron sobre la constancia de inscripción del sindicato, por lo que el despido no habría podido estar motivado por la condición de trabajadores sindicalizados. La empresa informa asimismo que ambos trabajadores han interpuesto demandas ante los juzgados laborales de Lima, a fin de que se ordene su reposición en la empresa, y que no se ha emitido pronunciamiento definitivo en ninguno de los procesos. Por otra parte, el Gobierno informa que, tras las labores de investigación de la inspección del trabajo, se emitió el acta de infracción núm. 739-2015 en contra de la empresa, al constatar la comisión de infracciones por haber vulnerado la protección del fuero sindical de los dirigentes sindicales y no haber cumplido con las medidas indicadas por el inspector del trabajo respecto de los trabajadores despedidos. El Gobierno indica estar pendiente de que la Sub Intendencia de Resolución Núm. 3 de la Intendencia de Lima Metropolitana emita un pronunciamiento en primera instancia sobre esta acta de infracción (que propone una multa total 462 000 nuevos soles — equivalentes aproximadamente a 137 580 dólares de los Estados Unidos), pronunciamiento en el cual se determinará si corresponde sancionar a la empresa inspeccionada.
- 807.** Asimismo, el Gobierno remite informaciones generales sobre las protecciones del derecho a la libertad sindical previstas en el ordenamiento jurídico peruano, en particular mediante las figuras del fuero sindical (garantía reconocida a los dirigentes sindicales y a los miembros

de sindicatos en formación a no ser despedidos o trasladados arbitrariamente) y la nulidad del despido sindical (que debe invocarse ante el juez de trabajo, quien tiene la facultad de ordenar la reincorporación del trabajador afectado).

C. Conclusiones

- 808.** *El Comité observa que la queja concierne alegatos de despidos de dirigentes sindicales en tres empresas. El Comité toma debida nota de que, según informa el Gobierno, en todos los casos alegados se han seguido con normalidad los procedimientos nacionales — de inspección y judiciales — establecidos para garantizar el respeto a la libertad sindical y proteger contra actos de discriminación antisindical: a) en cuanto a los dirigentes del SINTRAFOGAPI, el despido del Sr. Gavilano Cossio fue objeto de proceso judicial, pendiente de ser resuelto por la Corte Suprema; el despido de la Sra. María Ibáñez Álvarez fue objeto de una conciliación judicial que resultó en acuerdo entre las partes; y la investigación realizada por la inspección del trabajo resultó en un acta de infracción en contra de la empresa FOGAPI, en la que se considera que se produjo un trato discriminatorio contra los trabajadores en razón de su afiliación y se vulneró la protección del fuero sindical de los dirigentes (se está pendiente de que las autoridades competentes se pronuncien sobre si, según propone el acta de infracción, corresponde sancionar a la empresa); b) en cuanto a los dirigentes del SITRAVIET, la inspección del trabajo inició las investigaciones a la empresa Viettel Perú SAC y, fruto de un acta de acuerdo extraprocésal ante las autoridades laborales, se acordó la reincorporación de tres de los cuatro dirigentes despedidos, y c) en cuanto a los dirigentes sindicales del SUNATRACCLF, ambos interpusieron demandas ante los juzgados laborales reclamando su reposición en la empresa Centro Cerámico las Flores SAC (sin que haya habido todavía pronunciamientos judiciales definitivos); y la investigación realizada por la inspección del trabajo resultó en un acta de infracción en contra de la empresa, en la que se considera que ésta vulneró la protección del fuero sindical de los dirigentes sindicales y no cumplió con las medidas indicadas por el inspector del trabajo al respecto (se está pendiente de que las autoridades competentes se pronuncien sobre si, según propone el acta de infracción, corresponde sancionar a la empresa).*
- 809.** *El Comité confía que, a través de los procedimientos de inspección y judiciales nacionales establecidos para la protección contra la discriminación antisindical, se continuará a investigar y a juzgar los alegatos planteados por la organización querellante y que, de verificarse su realización, se impondrán sanciones disuasorias a sus autores y se otorgarán medidas compensatorias adecuadas a sus víctimas.*

Recomendación del Comité

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

El Comité confía que, a través de los procedimientos de inspección y judiciales nacionales establecidos para la protección contra la discriminación antisindical, se continuará a investigar y a juzgar los alegatos planteados por la organización querellante y que, de verificarse su realización, se impondrán sanciones disuasorias a sus autores y se otorgarán medidas compensatorias adecuadas a sus víctimas.

CASO NÚM. 3185

INFORME PROVISIONAL

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

- **la Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte (NCTU)**
- **el Centro para la Unidad y el Progreso de los Trabajadores (SENTRO) y**
- **la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que se han producido ejecuciones extrajudiciales de tres dirigentes sindicales y denuncian que el Gobierno no ha investigado adecuadamente estos casos ni ha puesto a los culpables a disposición de la justicia. Estas organizaciones alegan además el uso de amenazas y tentativas de homicidio contra un cuarto dirigente sindical y su familia, que se vieron obligados a esconderse, y denuncian que el Gobierno no ha investigado adecuadamente este caso ni ha protegido a las víctimas. El hecho de no investigar las quejas ni procesar a los culpables ha agravado el clima de impunidad, violencia e inseguridad, lo que ha tenido un efecto perjudicial en el ejercicio de los derechos sindicales

- 811.** La queja figura en una comunicación de 5 de febrero de 2016 de la Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Transporte (NCTU), del Centro para la Unidad y el Progreso de los Trabajadores (SENTRO) y de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).
- 812.** El Gobierno envió sus observaciones a los alegatos presentados en comunicaciones de fechas 28 de octubre de 2015 (comunicación relativa a las mismas cuestiones enviadas a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y, posteriormente, referida por el Gobierno), 31 de mayo, 29 de junio y 17 de octubre de 2016.
- 813.** 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. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 814.** En una comunicación de 5 de febrero de 2016, las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno no ha investigado los asesinatos y los intentos de asesinato de varios dirigentes sindicales, incluidos los dirigentes de la NCTU, Antonio Petalcorin y Alimudin Lucman, y

no ha identificado, procesado ni condenado a los culpables de estos hechos. Estos actos y omisiones constituyen violaciones del Convenio núm. 87, que el Gobierno ratificó en 1953, y de los principios de la libertad sindical consagrados en la Constitución de la OIT, que el Gobierno se ha comprometido a respetar en calidad de Miembro de la OIT.

- 815.** La NCTU fue originariamente fundada en 2003 como el NTU. El NCTU está afiliada a SENTRO, una central sindical nacional y a la ITF. El Consejo para la Regulación y Concesión de Licencias del Transporte por Tierra de Davao (LTFRB) es un órgano público bajo el control directo del Departamento de Transporte y Comunicaciones.
- 816.** El 28 de noviembre de 2012, Antonio Petalcorin, a la sazón presidente de la Red Organizaciones de Transportes (NETO); Emilio Rivera, entonces presidente de la Cooperativa de Transportes Matina Aplaya; y Carlos Cirilo, presidente de la Alianza de Organizaciones de Transporte de Mindanao, presentaron una queja ante la Oficina del Defensor del Pueblo contra el director del LTFRB por un caso de corrupción. Entre otras acusaciones, los querellantes alegaban que el director había aceptado sobornos a cambio de la concesión de licencias. Los tres demandantes eran dirigentes y activistas del sector del transporte en la ciudad de Davao.
- 817.** El 25 de enero de 2013, el Sr. Rivera fue asesinado por sujetos desconocidos en las inmediaciones de la oficina del LTFRB. La policía anunció que se había detenido a un sospechoso, al que se había puesto posteriormente en libertad. Hasta el momento, la policía no ha llevado a cabo ninguna investigación policial y los autores del asesinato no han sido identificados.
- 818.** El 21 de abril de 2013, el yerno del Sr. Cirilo halló una granada de mano cerca de la entrada principal de la residencia familiar de este último. La investigación policial realizada a continuación concluyó que se había extraído la primera anilla de seguridad de la granada de mano. El 21 de mayo de 2013, la esposa del Sr. Cirilo descubrió otra granada de mano en su propiedad. La investigación policial confirmó que el explosivo no había detonado a causa de los defectos que presentaba la segunda anilla de seguridad. Entre noviembre de 2012 y mayo de 2013, el Sr. Cirilo recibió también una serie de mensajes SMS amenazantes y excrementos de animales fueron arrojados en su oficina. Además, su esposa fue amenazada verbalmente por el director del LTFRB. A pesar de estos incidentes, la policía de la ciudad de Davao se negó a asignar una escolta policial al Sr. Cirilo. Esta situación obligó a éste a esconderse junto con su esposa.
- 819.** El 2 de julio de 2013, cuando el Sr. Petalcorin salía de su residencia alrededor de las 8 de la mañana para dirigirse a su oficina en el LTFRB, recibió tres disparos de bala en el pecho que le causaron la muerte. La investigación realizada por la policía determinó que el autor de los disparos era un conocido asesino a sueldo, pero éste no fue llevado ante la justicia. Antes de ser asesinado, el Sr. Petalcorin había recibido varias amenazas de muerte.
- 820.** El Defensor del Pueblo no ha investigado hasta el momento el caso presentado contra el director del LTFRB. Las organizaciones querellantes creen que los asesinatos del Sr. Rivera y del Sr. Petalcorin, así como las amenazas, las presiones y la violencia sufridas por el Sr. Cirilo y su familia, están relacionados con las acusaciones contra el director del LTFRB, un funcionario público, así como con las funciones que desempeñan las víctimas como dirigentes sindicales. Las organizaciones querellantes consideran estos asesinatos como ejecuciones extrajudiciales. Se ordenó una investigación policial sobre la posible participación del director y/o del LTFRB en el asesinato del Sr. Petalcorin, pero ésta nunca llegó a concluir. Las organizaciones querellantes no aceptan las conclusiones del Gobierno, a través de su Comisión de Derechos Humanos de la oficina regional de Davao, según las cuales el asesinato del Sr. Petalcorin no tendría fundamento político ni guardaría relación

con la lucha de este último contra la corrupción, y consideran que la investigación realizada resulta insuficiente.

- 821.** El 18 de julio de 2013, Alimudin Lucman, dirigente por entonces de la oficina de la NCTU en Cotabato, fue asesinado a tiros por dos pistoleros en motocicleta después de dejar a sus hijos en el colegio. Hasta el momento no se ha identificado a quienes perpetraron este crimen. Los querellantes creen que el Sr. Lucman fue asesinado a causa de sus actividades sindicales.
- 822.** Las organizaciones querellantes denuncian el hecho de que el Gobierno no haya garantizado un clima social propicio para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, según se dispone en el Convenio núm. 87, y de los principios de libertad sindical. En particular, aluden a: i) la ausencia de investigaciones policiales y de los enjuiciamientos procedentes, así como de investigaciones judiciales independientes, en los casos de los asesinatos de Emilio Rivera, Antonia Petalcorin y Alimudin Lucman; ii) el hecho de que no se hayan investigado debidamente las amenazas físicas y de otra índole contra el Sr. Cirilo y su familia, y iii) la negativa a proporcionar al Sr. Cirilo una escolta policial a pesar de las dos tentativas de homicidio de los que había sido víctima y de los asesinatos de Emilio Rivera y Antonio Petalcorin en Davao.
- 823.** Las organizaciones querellantes destacan la comprensión común de que la libertad sindical no tiene ninguna eficacia si los sindicalistas no cuentan con la protección de las libertades civiles fundamentales. En su opinión, resulta evidente que los dirigentes sindicales fueron blanco de estos ataques debido a sus actividades sindicales, en particular, por sus intentos de combatir la corrupción en el seno del LTFRB.
- 824.** Subrayan que los hechos citados más arriba no son incidentes aislados. Los órganos de control de la OIT (en particular, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS)) han venido informando desde hace muchos años de la desprotección de las libertades civiles de los sindicalistas por parte del Gobierno.
- 825.** En 2007, tras numerosos informes de ejecuciones extrajudiciales y acoso a los sindicalistas, la CAS instó al Gobierno para que aceptara una misión de alto nivel de la OIT. A pesar de la creación de la Comisión Melo por el Gobierno para investigar el incremento del número de estas ejecuciones, la CAS fue informada, en 2009, de que el número de sindicalistas asesinados en Filipinas entre 2001 y 2008 ascendía a 87, entre ellos cinco el año anterior. El Gobierno no aceptó la misión de alto nivel al país hasta 2009. Entre otras cosas, la misión concluyó que el rápido establecimiento de un órgano de supervisión interinstitucional tripartito de alto nivel encargado de investigar las ejecuciones extrajudiciales y los actos de violencia cometidos contra sindicalistas constituiría un primer paso decisivo para reunir a los interlocutores sociales pertinentes a fin de generar un mayor entendimiento común de estas cuestiones.
- 826.** En enero de 2010, el Gobierno anunció la formación del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC), un organismo de alto nivel con la misión de controlar la aplicación de las normas internacionales y, en particular, de las disposiciones del Convenio núm. 87. Se crearon asimismo organismos regionales de control para investigar los alegatos sobre ejecuciones extrajudiciales. Además, en virtud de la orden administrativa núm. 35, se creó la Comisión Interinstitucional sobre ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas, torturas y otras violaciones graves del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas (IAC). En 2012 se anunció la creación de un mecanismo de supervisión nacional bajo los auspicios de la Comisión de Derechos Humanos (CRH) con miras a supervisar los progresos del país en la resolución de los casos de ejecuciones extrajudiciales.

- 827.** A pesar de los encomiables esfuerzos del Gobierno para combatir la violencia contra los sindicalistas, las organizaciones querellantes lamentan que no se hayan adoptado medidas judiciales o extrajudiciales a raíz de los asesinatos del Sr. Rivera, el Sr. Petalcorin y el Sr. Lucman y de los intentos de asesinato contra el Sr. Cirilo. En octubre de 2015, en sus últimos comentarios sobre el caso núm. 2528, el Gobierno afirmó que la IAC ya había terminado la evaluación de todos los casos denunciados de ejecuciones extrajudiciales de dirigentes y afiliados sindicales. Sin embargo, no está claro si estos comentarios se refieren únicamente a las ejecuciones extrajudiciales mencionadas en relación con este caso.
- 828.** En conclusión, las organizaciones querellantes creen que el hecho de que el Gobierno no haya iniciado las correspondientes investigaciones judiciales independientes tras los asesinatos del Sr. Rivera, el Sr. Petalcorin, el Sr. Lucman, y de las tentativas de asesinatos y las amenazas proferidas contra el Sr. Cirilo, ha creado una cultura de impunidad, que aviva el clima de violencia e inseguridad y lesiona el ejercicio de los derechos sindicales en el país.

B. Respuesta del Gobierno

- 829.** En sus comunicaciones de 28 de octubre de 2015, 31 de mayo, 29 de junio y 17 de octubre de 2016, el Gobierno comienza haciendo alusión a los esfuerzos realizados para garantizar la pronta investigación, el procesamiento y la resolución de los casos pendientes en relación con el presunto acoso y asesinato de dirigentes y activistas sindicales. El órgano de supervisión del Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC-MB) ha elaborado un catálogo exhaustivo de 65 casos de ejecuciones extrajudiciales y de tentativas de asesinato de dirigentes y afiliados sindicales, junto con las acciones que habrán de realizarse en el futuro para garantizar la investigación, el procesamiento y la condena de los culpables. El órgano de supervisión ha dictado resoluciones con objeto de agilizar la tramitación de los casos de ejecuciones extrajudiciales, acosos y secuestros cuyas víctimas son dirigentes o afiliados sindicales. De los 65 casos, 50 tuvieron lugar entre el año 2001 y junio de 2010, bajo el Gobierno de Arroyo, y los 15 restantes (incluidos los de Emilio Rivera, Antonio Petalcorin y Kagi Alimudin Lucman, sucedieron bajo el Gobierno de Aquino).
- 830.** Según la evaluación inicial realizada por dicho órgano de supervisión, 28 casos tienen relación con conflictos laborales, mientras que 29 posiblemente no son de carácter laboral. Ha recomendado que se archiven o cierren 18 de los 85 casos. Por otra parte, cuatro de los casos cuya pronta resolución solicitó el órgano de supervisión al Tribunal Supremo, han sido resueltos por los tribunales penales ordinarios, dos de los cuales se han saldado con sendas condenas de los acusados. Este órgano de supervisión remitió nueve casos al Departamento de Justicia (DOJ) para que considerara la posibilidad de dar curso a nuevas investigaciones. De estos últimos, ha recomendado que se archiven dos de ellos toda vez que la sentencia firme del tribunal los había desestimado. El DOJ ordenó que se abriera nuevamente la investigación para resolver los siete casos presentados ante el ministerio público, pero hasta el momento no se ha informado de ninguna novedad al respecto.
- 831.** A fin de acelerar la investigación y el enjuiciamiento en los casos de supuestas ejecuciones extrajudiciales, el Gobierno ha restablecido y potenciado la coordinación institucional mediante dos iniciativas de gran alcance: i) la creación de la IAC, y ii) la cooperación y coordinación entre los fiscales y los investigadores de los servicios policiales.
- 832.** En primer lugar, en lo que se refiere a la Comisión Interinstitucional (IAC), este órgano fue creado el 22 de noviembre de 2014 por la orden administrativa núm. 35 (AO35), con la misión de investigar casos antiguos y nuevos de ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzosas, torturas y otras violaciones graves de los derechos humanos. La IAC tiene como mandato, entre otras atribuciones, la catalogación de todos los casos de ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzosas, torturas y otras violaciones graves del derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas, perpetradas por fuerzas estatales y no

estatales, con independencia de las fuentes de financiación (gubernamental o extragubernamental); así como dar prioridad a los casos no resueltos y asignar equipos de investigación especiales con objeto de llevar a cabo investigaciones en profundidad para una posible identificación de los autores de estos delitos.

- 833.** Las directrices de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional amplían el significado tradicional de las ejecuciones extrajudiciales. Este organismo no se centra únicamente en los asesinatos de activistas políticos, sino que amplía el ámbito de protección para incluir promotores o cualesquiera otras personas a quienes se considere que realizan actividades de movilización. La AO35 prevé la reparación en los casos de asesinatos de dirigentes sindicales y defensores de los trabajadores (e incluso de quienes se haya confundido con tales) mediante una investigación realizada por equipos mixtos, así como procedimientos de supervisión y seguimiento de los diversos equipos especiales de control y, en última instancia, las competencias de los órganos de máximo nivel de la propia IAC. El órgano de supervisión del NTIPC, junto con sus organismos homólogos regionales, goza del reconocimiento de ser fuente de información en lo tocante a los incidentes y las circunstancias relativas a asesinatos de dirigentes o afiliados sindicales. Así pues, los interlocutores sociales, en particular, en el ámbito laboral, están invitados a participar en la investigación de los casos aprovechando los mecanismos que brinda la Comisión Interinstitucional. Se les asignaron asientos en calidad de observadores o posibles fuentes de información en las reuniones de la IAC sobre casos en materia laboral. La Oficina del Defensor del Pueblo y la CRH participan en la IAC como observadores independientes.
- 834.** El órgano de supervisión del NTIPC ha presentado ante la Comisión Interinstitucional 65 casos de ejecuciones extrajudiciales, 11 casos de secuestro y 12 casos de acoso. La Comisión Interinstitucional se ha centrado en los 65 casos de ejecuciones extrajudiciales presentados, de los cuales ha reconocido a 11 como tales atendiendo a los citados criterios. Estos casos fueron asignados a las diversas estructuras de la IAC (equipos de investigación especial, equipo de investigación especial para casos sin resolver; equipo de supervisión especial), de los cuales se recomendó que se archivaran tres debido a la falta de pruebas o indicios materiales susceptibles de ser utilizados para ser presentados como causas ante los tribunales. Los progresos logrados en la investigación de las 11 causas estudiadas por la Comisión Interinstitucional se han visto obstaculizados por la ausencia de testigos o por la falta de cooperación de los familiares y conocidos de las víctimas.
- 835.** Las 54 causas no reconocidas como ejecuciones extrajudiciales por la Comisión Interinstitucional siguen los cauces previstos en los procedimientos ordinarios previstos para la investigación y el enjuiciamiento penales. Según el Departamento de Justicia, entre las razones que explican su exclusión por la Comisión Interinstitucional se incluyen: i) la insuficiencia de pruebas, que da lugar a la remisión del caso a órganos como la Policía Nacional de Filipinas, la Agencia Nacional de Investigación y la Comisión de Derechos Humanos para que amplíen las investigaciones, a reserva de una segunda revisión por el Grupo de Trabajo Técnico, y ii) la ausencia de los elementos que permiten identificarla como una ejecución extrajudicial con arreglo a las directrices de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional. Entre las causas excluidas por la Comisión Interinstitucional, figuran las de Antonio «Dodong» Petalcorin, Emilio Rivera y Kagi Alimudin Lucman.
- 836.** En segundo lugar, en lo que se refiere a una cooperación y una coordinación más estrechas entre el ministerio público y los investigadores de la policía, el DOJ y el Departamento de Interior y Administración Local (DILG) firmaron, el 5 de noviembre de 2012, la orden ministerial conjunta núm. 003-2012 (Directrices de funcionamiento para el ministerio público y los investigadores de la policía en la recopilación de pruebas, la investigación y la preparación de los casos judiciales, las pesquisas e investigación preliminares, y en la instrucción de los juicios por asesinatos de activistas políticos y periodistas) con objeto de garantizar la cooperación de la fiscalía y los investigadores de la policía en la investigación,

la elaboración, las pesquisas e investigaciones preliminares y la instrucción de las causas. Según las citadas directrices, tras registrarse un incidente que pudiera ser constitutivo de asesinato de un activista político o un periodista, los fiscales e investigadores policiales colaborarán desde el principio en la recopilación de evidencias y elementos de prueba. Para ello, se convoca a un grupo de fiscales e investigadores policiales con el fin de que identifiquen a los testigos, les ayuden a preparar sus declaraciones juradas y evalúen el informe sobre la escena del crimen, así como otras pruebas materiales u objetos que resulten necesarios para la instrucción del caso. Al término de la investigación, este mismo grupo se encargará de la presentación del caso/queja ante los tribunales correspondientes. Una vez presentado el caso, el grupo seguirá reuniéndose con objeto de evaluar y recopilar pruebas adicionales que resulten necesarias para afianzar los fundamentos del caso. Las directrices conjuntas coinciden con los esfuerzos de la Comisión Interinstitucional no sólo en lo que atañe a la elaboración de una lista fidedigna de violaciones de los derechos humanos, sino sobre todo para garantizar el enjuiciamiento efectivo de los delitos cometidos.

- 837.** Además de restablecer y fortalecer la coordinación interinstitucional, el Gobierno está trabajando para potenciar la capacidad operativa de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) y de las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP) con objeto de promover un entorno que haga posible gozar de las libertades civiles y los derechos sindicales garantizados por la Constitución. Esto se lleva a cabo por medio de actividades como la revisión o la formulación de directrices o manuales (como las directrices conjuntas del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), la PNP y la Autoridad de la Zona Económica de Filipinas (PEZA) sobre la conducta del personal de la PNP, de la policía y los guardias de seguridad de las zonas económicas, de las fuerzas de guardia de las empresas y personal similar durante los conflictos laborales (directrices de la PNP), promulgadas el 23 de mayo de 2011; y las directrices conjuntas sobre la conducta del personal de DOLE-DILG-DND-DOJ-AFP-PNP en relación con el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus actividades, adoptadas el 7 de mayo de 2012), así como por medio de actividades destinadas a la creación de capacidades, el desarrollo de infraestructuras y la distribución de materiales de promoción. Una de estas actividades son los programas de cooperación técnica entre Filipinas y la UE para la protección y promoción de los derechos humanos, que han propiciado mejoras significativas en la reducción de la brecha entre investigaciones y enjuiciamientos.
- 838.** El Gobierno admite que, a pesar de las dos grandes iniciativas para fortalecer la coordinación interinstitucional y teniendo en cuenta la capacidad limitada de practicar pruebas forenses y de confiar en el testimonio de los testigos o de pruebas testimoniales, las perspectivas de proceder a la reapertura de casos antiguos o de reiniciar las investigaciones no son demasiado halagüeñas. Señala que, para seguir investigando estos casos, el Gobierno tiene que superar el desistimiento o la falta de interés de las víctimas o sus familias. Así pues, de los 65 casos de asesinato, se presentaron demandas antes los tribunales en tan sólo 12, de las cuales nueve han concluido con una resolución judicial (de las cuales siete durante el Gobierno de Aquino) y tres están pendientes de resolución.
- 839.** En lo que atañe específicamente a los 15 casos de supuestas ejecuciones extrajudiciales durante el Gobierno de Aquino, dos de ellas fueron consideradas como tales por la Comisión Interinstitucional. El órgano de supervisión del NTIPC clasificó dos de estos casos como posiblemente de carácter no laboral y cinco como posiblemente de carácter laboral. Ocho de ellos no están comprendidos en ninguna otra resolución de dicho órgano, y la dirección de la PNP para la gestión de la investigación policial recomendó archivar dos casos y tramitar seis casos como casos ordinarios de la PNP, considerando que, en razón de sus circunstancias, no cabía establecer una relación directa con la vulneración del ejercicio de libertad sindical y del derecho de sindicación.
- 840.** Más recientemente, el Gobierno informa de la adopción, el 25 de mayo de 2016, de la resolución del NTIPC núm. 1, s. 2016, «Llamado a fortalecer el órgano de supervisión del

NTIPC mediante la creación de equipos tripartitos de validación, dotados de los recursos adecuados, independientes y capacitados, basados en casos sobre ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzosas, torturas, acosos y otras graves violaciones de la libertad sindical cometidas contra sindicalistas, que precisen una validación o un examen independiente», esta resolución se fundamenta en ejemplos de casos específicos cuya información recopilada requiere ser revisada y examinada posteriormente para que sirva de apoyo sustancial a la recogida de pruebas y la resolución del caso. Los equipos tripartitos de validación recopilarán y/o verificarán la información con las siguientes fuentes: el sindicato o la organización a la que se hubiere afiliado la supuesta víctima; la familia y/o parientes de la víctima; la empresa/dirección de empresa involucrada en el caso o reclamación; los órganos investigador o fiscal del Gobierno; las unidades gubernamentales locales; y otros organismos interesados como la Corte Suprema (SC) o el Tribunal de Apelaciones (CA), así como la DOJ, la NBI, la PNP, la CHR, el DILG, incluido el ejército cuando sea necesario. A cada uno de los casos determinados por la OIT se le asignará un equipo tripartito de validación, dependiente del NTIPC-MB. Cada uno de ellos — integrado por un representante del DOLE, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores —, emprenderá una validación independiente de casos concretos denunciados en razón de violaciones graves cometidas contra sindicalistas. Estos equipos examinarán las denuncias presentadas por los RTMB, evaluarán si la información que contienen es suficiente y determinarán si se precisan otras informaciones para avalar el caso o denuncia presentada. El DOLE aprobó una asignación presupuestaria para el funcionamiento de los equipos tripartitos de validación para el año en curso. Esta financiación cubrirá los gastos devengados por la realización de conferencias, la validación en el terreno y la refundición de los informes relativos a los casos de la OIT, en particular, el núm. 3185.

Comentarios sobre alegatos específicos

841. El Gobierno señala que los casos Antonio «Dodong» Petalcorin, Emilio Rivera y Kagi Alimudin Lucman fueron señalados por primera vez a la atención del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) a través de un comunicado de la NCTU y la Alianza Progresista del Trabajo (APL) en 2013. El DOLE encomendó entonces a los órganos tripartitos regionales (RTMB) de las ciudades correspondientes que recabaran la información pertinente sobre los casos mencionados. Estos órganos han presentado sus informes respectivos ante el NTIPC-MB para que éste los evalúe con miras a adoptar las medidas pertinentes. Estos casos fueron puestos también en conocimiento del CHR, la PNP y el DOJ, que encabeza el IAC.
842. Por lo que se refiere al Sr. Petalcorin, la información inicial recopilada por el Órgano de Control Tripartito Regional XI muestra que la víctima fue presidente de la Red de Organizaciones de Transportes (NETO), una organización afiliada al NCTU-APL. El Sr. Petalcorin fue asesinado por un único pistolero el 2 de julio de 2013. Según los informes, la víctima había estado recibiendo mensajes amenazantes de una persona con el seudónimo de Toto y de otra con el seudónimo de Go. Según el abogado de los colectivos de transporte, antes de los hechos, el Sr. Petalcorin acudió a una reunión con otros dirigentes sindicales del sector del transporte, en el curso de la cual comunicó a los participantes su decepción por el hecho de que éstos hubieran cursado solicitudes de licencias de transporte. La información del mes de marzo procedente de fuentes de la PNP reveló que la víctima había presentado una queja por un delito de infracción de la Ley contra el Soborno y las Prácticas Corruptas, contra Benjamin Go, director del LTFRB II; y que Carlos «Toto» Cirilo y Annie Cirilo presentaron otra queja ante la Oficina del Defensor del Pueblo de Mindano con el número de registro OMB-M-C-13-0045. Asimismo, la víctima presentó otra queja contra el director Go por falta grave, registrada como OMB-M-A-13-0029.
843. El Gobierno ha señalado que la información recogida por la CRH y la PNP suscitó dudas sobre si el caso Petalcorin podría calificarse como ejecución extrajudicial o relativo a un

conflicto laboral. Por tratarse de una información sensible, ésta se ha considerado confidencial hasta que el órgano de supervisión del NTIPC se pronuncie al respecto. Una de las pistas investigadas por la PNP fue la supuesta recepción por parte del Sr. Petalcorin de una gran suma de dinero procedente de los operadores de vehículos de transporte público («jeepney») de la provincia de Comval a cambio de facilitar la concesión de licencias, una operación que no se llevó a cabo puesto que, según parece, los operadores desconocían que Petalcorin figurase ya en una lista negra del LTFRB de la Región XI a raíz de la presentación de una solicitud. El Gobierno afirma también que Rogelio Villafuerte Capistrano III, un testigo que ha sido detenido actualmente bajo la acusación de asesinato, ha inculcado al Sr. Jay Jay Gascon como el pistolero de marras. Pese a los esfuerzos por convencer a la esposa del Sr. Petalcorin y otros miembros de la familia a que presenten cargos contra Jay Jay Gascon por el asesinato de su marido, estos siguen negándose a denunciar al sospechoso.

- 844.** En el caso del Sr. Rivera, la información remitida por la PNP reveló que ambas partes (víctima y sospechoso) amañaban tratos con el LTFRB. La víctima había sido en otro tiempo dirigente sindical del transporte en la Cooperativa de Transportes de Davao (MEDTRANSCO), pero fue sustituido por negligencia o incumplimiento, en tres ocasiones consecutivas, de su deber de asistir a la asamblea general, lo que constituye una infracción de su reglamento. Según parece, la víctima era conocida por haber aceptado numerosas transacciones ilícitas en relación con la concesión de licencias al LTFRB. El 30 de enero de 2014, se presentaron cargos por asesinato contra Ricardo López ante la Oficina del Fiscal de la Ciudad de Davao. En la misma fecha se presentó otra denuncia por asesinato contra dos sospechosos, Rey Lauron y Baltazar Mantica. No obstante, esta última denuncia, así como la acusación por infracción de los artículos 11 y 12 de la ley núm. 9165 contra López, fueron desestimadas por falta de causa probable. No obstante, López fue imputado por la comisión de otro asesinato, con referencia registral CC núm. 74-993-13-13, y se dictó una orden de detención contra él por incomparecencia.
- 845.** En el caso del Sr. Lucman, según la información transmitida por la PNP, en octubre de 2014, se trató de entablar diálogo con la familia de la víctima y con un testigo posible con el fin de obtener nuevos datos o novedades que pudieran ayudar a esclarecer las investigaciones, pero estas pesquisas resultaron inútiles. Según parece, huyeron y no se les ha podido localizar. La investigación que tuvo lugar posteriormente reveló que la esposa de la víctima se encontraba en Riyadh, Arabia Saudita, y la otra víctima y un posible testigo del asesinato, Mohmaden Ayunan Aloy, se encuentran en paradero desconocido.
- 846.** El Gobierno señala que ninguno de los tres casos anteriores fue reconocido como ejecución extrajudicial atendiendo a las directrices de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional. Los colectivos laborales solicitaron que se reevaluaran los casos del Sr. Petalcorin y del Sr. Lucman. No obstante, la Oficina Nacional de Investigación (NBI), la PNP y la CRH, todos ellos integrantes del grupo de trabajo técnico de la IAC, presentaron a su vez sus propias verificaciones al respecto, en las que afirmaron que el caso del Sr. Petalcorin no es una ejecución extrajudicial en virtud de las directrices de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional, y que el caso del Sr. Lucman se sometería a una nueva verificación tripartita. En los tres casos, los procesamientos y las investigaciones siguen los cauces penales previstos a estos efectos. Teniendo en cuenta su exclusión de la Comisión Interinstitucional, se encomendó al RTMB XI de la ciudad de Davao que recabara información adicional sobre los tres casos para una posible revisión por la Comisión Interinstitucional de forma que pudieran beneficiarse de los procedimientos de supervisión y seguimiento de su equipo especial para casos sin resolver y, en última instancia, de los poderes plenarios del máximo órgano de decisión de la propia Comisión Interinstitucional.
- 847.** En lo que se refiere a las supuestas amenazas de carácter físico o de otro tipo contra el Sr. Cirilo y su familia, no se presentó ninguna denuncia al NTIPC-MB ni al DOLE. En consecuencia, el RTMB correspondiente prosigue su procedimiento de recabar información

sobre este caso. No obstante, se ha observado que el Sr. Cirilo es uno de los informantes en el caso de la denuncia por infracción de la Ley contra el Soborno y las Prácticas Corruptas, presentada por el Sr. Petalcorin ante la Oficina del Defensor del Pueblo de Mindanao, denuncia registrada con el número de expediente OMB-M-C-13-0045. En cuanto sea posible se proporcionará más información al respecto.

C. Conclusiones del Comité

- 848.** *El Comité observa que en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan que se han producido ejecuciones extrajudiciales de tres dirigentes sindicales y denuncian que el Gobierno no ha investigado adecuadamente estos casos ni ha puesto a los culpables a disposición de la justicia. Las organizaciones querellantes alegan además el uso de amenazas y tentativas de homicidio contra un cuarto dirigente sindical y su familia, que se vieron obligados a esconderse, y denuncian que el Gobierno no ha investigado adecuadamente este caso ni ha protegido a las víctimas. El hecho de no haber investigado estos casos ni procesado a los culpables ha agravado el clima de impunidad, violencia e inseguridad, lo que ha tenido un efecto perjudicial en el ejercicio de los derechos sindicales.*
- 849.** *El Comité observa que el Gobierno recuerda las diversas gestiones realizadas — que las organizaciones querellantes reconocen también — para garantizar la pronta investigación, el procesamiento y la solución de los casos pendientes en relación con el presunto acoso y asesinato de los dirigentes y activistas sindicales: i) la creación de una comisión tripartita de alto nivel para el seguimiento de casos en el marco del NTIPC, el NTIPC-MB, que ha elaborado un catálogo exhaustivo de 65 casos de ejecuciones extrajudiciales y de tentativas de asesinato de dirigentes y afiliados sindicales, así como de las acciones que habrán de realizarse en el futuro para facilitar la tramitación de estos casos (evaluación de 28 casos como posiblemente relacionados con conflictos laborales y 29 como de carácter posiblemente no laboral); ii) la creación del IAC, en 2014, mediante la orden administrativa núm. 35 (AO35), con la misión de catalogar, priorizar e investigar casos antiguos y nuevos de ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzosas, torturas y otras violaciones graves de los derechos humanos (el NTIPC-MB, junto con sus órganos homólogos de ámbito regional, goza del reconocimiento de ser fuente de información, y los interlocutores sociales están invitados a participar activamente en la investigación de casos como observadores o posibles fuentes de información en casos en materia laboral); iii) la cooperación y coordinación entre fiscales e investigadores de órganos policiales; iv) el fortalecimiento de la capacidad operativa de la PNP y las AFP con objeto de promover un entorno que haga posible gozar de las libertades civiles y los derechos sindicales garantizados por la Constitución mediante la revisión o la formulación de directrices o manuales, la realización de actividades destinadas a la creación de capacidades, la distribución de materiales de promoción, etc, y v) más recientemente, la adopción, el 25 de mayo de 2016, de la resolución núm. 1, s. 2016, por la que se establecen equipos tripartitos de validación dependientes del órgano de supervisión del NTIPC, capacitados, independientes y basados en cada caso (constituidos por un representante del DOLE, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores) para los casos de ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzosas, torturas, acosos y otras graves violaciones cometidas contra los sindicalistas, que requieren validación y examen posteriores de la información recopilada para que sirvan de apoyo a la justificación de un caso y su posterior resolución. El DOLE ha aprobado una asignación presupuestaria para el año en curso destinada a apoyar el funcionamiento de estos equipos tripartitos, uno por cada caso determinado por la OIT. El Comité, procediendo del mismo modo que en el marco del examen del caso núm. 2528, acoge con satisfacción las medidas adoptadas por el Gobierno y le solicita que lo mantenga informado de las medidas que adopte o tenga previsto adoptar para garantizar el clima de justicia y seguridad para los sindicalistas en Filipinas, y en concreto, a que suministre información relativa al establecimiento de los equipos tripartitos de validación para el presente caso, su funcionamiento y el resultado de sus trabajos.*

850. El Comité toma nota además de los alegatos específicos de las organizaciones querellantes según los cuales: i) el 28 de noviembre de 2012, tres líderes de los sindicatos del sector del transporte de la ciudad de Davao, a saber, Antonio Petalcorin, Emilio Rivera y Carlos Cirilo, presentaron una queja por corrupción (aceptación de sobornos a cambio de concesión de licencias) ante la Oficina del Defensor del Pueblo contra el director de una institución pública (el LTFRB), bajo el control directo del Departamento de Transportes y Comunicaciones; ii) el 25 de enero de 2013, el Sr. Rivera fue asesinado en las inmediaciones de la Oficina del LTFRB; un sospechoso detenido fue puesto en libertad posteriormente; hasta la fecha no se ha llevado a cabo la debida investigación policial; iii) tras una serie de agresiones verbales y amenazas por SMS del director del LTFRB contra el Sr. Cirilo, recibidas entre noviembre de 2012 y mayo de 2013, en la propiedad de éste se encontraron dos granadas de mano, respectivamente, el 21 de abril y el 21 de mayo sin sus correspondientes anillas de seguridad; no obstante, la policía se negó a proporcionarle una escolta policial, lo que le obligó posteriormente a esconderse; iv) tras una serie de amenazas de muerte, el Sr. Petalcorin fue asesinado a tiros el 2 de julio de 2013 en el camino a su oficina en el LTFRB; una investigación policial determinó que el autor de los disparos era un conocido asesino a sueldo, pero no se puso a éste a disposición judicial, y se abrió una nueva investigación policial para dirimir una posible participación en los hechos del LTFRB o su director que nunca concluyó; v) el Defensor del Pueblo no ha investigado hasta el momento el caso presentado contra el director del LTFRB, y vi) el 18 de julio de 2013, Alimudin Lucman, un dirigente sindical de la NCTU, fue asesinado a tiros por dos pistoleros y, hasta el momento, no se ha identificado a los autores de este crimen. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes, recordando que los incidentes no son casos aislados y que el incumplimiento del Gobierno de su obligación de proteger la libertades civiles de los sindicalistas ha sido objeto desde hace años de reiteradas observaciones por parte de los órganos de control de la OIT, denuncian: i) la falta de investigaciones policiales adecuadas, de enjuiciamientos y de investigaciones judiciales independientes sobre los asesinatos de Emilio Rivera, Antonio Petalcorin y Alimudin Lucman, y ii) el hecho de que no se hayan investigado debidamente las amenazas físicas contra el Sr. Cirilo y su familia, así como la negativa a asignar al Sr. Cirilo una escolta policial a pesar de los dos intentos de homicidio y de los asesinatos mencionados más arriba. El Comité toma nota de las opiniones de las organizaciones querellantes, según las cuales: i) en todos los casos, los dirigentes sindicales fueron blanco de ataques debido a sus actividades sindicales; los asesinatos del Sr. Rivera y del Sr. Petalcorin, que se consideran como ejecuciones extrajudiciales, así como las amenazas, presiones y violencia de las que fueron objeto el Sr. Cirilo y su familia, guardan relación con el caso de corrupción planteado contra el LTFRB, y iii) la investigación así como la conclusión del Gobierno, a través de la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Davao, de que el asesinato del Sr. Petalcorin no tiene un fundamento político y no está vinculado con su lucha contra la corrupción, son inadecuadas.

851. El Comité toma nota de que el Gobierno señala además que: i) los tres casos de asesinato se pusieron en conocimiento del DOLE en 2013, a raíz de lo cual éste encomendó a los órganos correspondientes del RTMB que recabaran la información pertinente, y estos últimos presentaron un informe al NTIPC-MB para que éste lo evaluara con miras a adoptar las medidas pertinentes; ii) estos casos fueron señalados también a la atención de la CRH, la PNP y el DOJ, órgano que encabeza el IAC; iii) en relación con el caso del Sr. Petalcorin, la información recopilada por el RTMB regional XI y la PNP mostró que éste era objeto de mensajes amenazantes de un tal Toto y de un tal Go; antes del incidente, la víctima acudió a una reunión con otros dirigentes sindicales del sector del transporte, en el curso de la cual comunicó a los participantes su decepción por el hecho de que éstos hubieran cursado solicitudes de licencias de transporte; la víctima había presentado una queja por un delito de infracción de la Ley contra el Soborno y las Prácticas Corruptas contra Benjamin Go, director del LTFRB II, y Carlos «Toto» Cirilo y Annie Cirilo habían presentado otra ante la Oficina del Defensor del Pueblo, así como una demanda contra el director por la

comisión de una falta grave; la información recopilada por la CRH y la PNP, que se ha declarado confidencial hasta que el NTIPC-MB se pronuncie sobre este caso, suscitó dudas sobre si este caso podría calificarse como ejecución extrajudicial o un conflicto laboral; una de las pistas de la PNP se basaba en que la víctima habría supuestamente recibido una elevada suma de dinero de algunos operadores a cambio de facilitar la concesión de licencias a su favor, a pesar de haber sido incluido en una lista negra del LTFRB por tramitar su inscripción en el registro; y el pistolero sospechoso, implicado por un testigo, espera a ser denunciado, pero la esposa del Sr. Petalcorin y otros familiares directos, se niegan a presentar cargos contra él por asesinato; iv) en el caso del Sr. Rivera, que había sido sustituido como dirigente sindical del transporte por incumplimiento de sus funciones y a quien se conocía como autor, supuestamente, de muchas concesiones ilícitas de licencias al LTFRB, el fiscal presentó cargos por asesinato, el 30 de enero de 2014, contra un sospechoso ante la Oficina del Fiscal de la Ciudad de Davao; se presentaron cargos por asesinato contra otros dos sospechosos y, posteriormente, ambos casos fueron desestimados por falta de causa probable, si bien se dictó una orden de detención por incomparecencia contra el primer sospechoso por un auto de procesamiento en otra acusación por asesinato; v) en el caso del Sr. Lucman, según la información transmitida por la PNP, se entabló un diálogo con la familia de la víctima y con un posible testigo con el fin de obtener información que resultara útil en las investigaciones, pero estas pesquisas fracasaron porque, según parece, ambos huyeron y se encuentran en paradero desconocido (la investigación que tuvo lugar a continuación reveló que la esposa de la víctima se encuentra en Arabia Saudita y no se ha podido localizar a la otra víctima y posible testigo), y vi) en el caso del Sr. Cirilo, no se presentaron denuncias por presuntas amenazas ni ante el NTIPC-MB ni ante el DOLE; el Sr. Cirilo era uno de los informantes en el caso de la denuncia por un delito de vulneración de la Ley contra el Soborno y las Prácticas de Corrupción, presentada por el Sr. Petalcorin ante la Oficina del Defensor del Pueblo; y se proporcionará información adicional al respecto tan pronto como sea posible.

852. El Comité, recordando que en el marco del caso núm. 2528 ya examinó alegatos similares por, entre otras acusaciones, ejecuciones extrajudiciales de 64 sindicalistas, se ve obligado a lamentar la gravedad de los alegatos formulados en este caso en relación con los asesinatos de tres dirigentes sindicales, dos tentativas de asesinato y las amenazas proferidas contra un cuarto sindicalista. En este sentido, El Comité debe reiterar que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 43]. El Comité debe destacar asimismo 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**, op. cit., párrafo 44].
853. El Comité toma nota de que, en virtud de las directrices de funcionamiento establecidas en la orden administrativa núm. 35 las ejecuciones extrajudiciales se definen como aquellos casos en los que: i) la víctima pertenecía o estaba afiliada a una organización consagrada a causas políticas, medioambientales, agrarias, laborales o similares; o era defensora de las causas antes mencionadas; o era un profesional de los medios de comunicación; o ha sido aparentemente confundida con otra persona o identificada a tal efecto; ii) la víctima ha sido perseguida y asesinada debido a su afiliación, defensa de una causa, o profesión, real o supuesta; iii) la persona responsable del asesinato es un agente del Estado o un agente no estatal, y iv) las circunstancias y el método vinculados al ataque evidencian una voluntad deliberada de matar. A efectos del mandato específico de la orden administrativa núm. 35, en lo que se refiere a los asesinatos cometidos por delincuentes comunes y/o la perpetración de sus delitos, se utilizarán otros mecanismos pertinentes del sistema judicial. El Comité constata que: i) de los 65 casos de ejecuciones extrajudiciales presentados por el

NTIPV-MB ante la Comisión Interinstitucional, tan sólo 11 han sido reconocidos como tales según los criterios previstos en la citada orden y están siendo investigados por la Comisión; ii) los 54 casos restantes, incluidos los casos de Antonio «Dodong» Petalcorin, Emilio Rivera y Kagi Alimudin Lucman, siguen los cauces previstos en los procedimientos ordinarios para la investigación y los enjuiciamientos penales (remisión del caso a órganos como la PNP, la NBI y la CRH para que amplíen las investigaciones, a reserva de una segunda revisión a cargo del grupo de trabajo técnico), y iii) la reevaluación de los casos del Sr. Petalcorin y del Sr. Lucman solicitada por los colectivos laborales dio pie a la afirmación formulada por la NBI, la PNP y la CRH de que el caso del Sr. Petalcorin no es una ejecución extrajudicial y a que el caso del Sr. Lucman fuera sometido nuevamente a verificación por los órganos tripartitos..

- 854.** *En lo que se refiere al hecho de que la Comisión Interinstitucional considerara que la gran mayoría de casos por ejecuciones extrajudiciales de los que se había ocupado (incluidos los tres asesinatos objeto de examen) no cumplían los criterios previstos en la AO35, el Comité toma nota de que, según el Departamento de Justicia, entre las razones que explican su exclusión por la Comisión Interinstitucional cabe citar la insuficiencia de pruebas y la ausencia de elementos que permitan identificarla como ejecución extrajudicial con arreglo a las directrices de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional. El Comité constata que, en cuanto a los casos de asesinatos examinados más arriba, a la luz de los hechos presentados por las organizaciones querellantes y por el Gobierno, se diría que se cumplen manifiestamente la mayoría de los criterios de la AO35, con la excepción de la cuestión de si las víctimas fueron perseguidas y asesinadas debido a su afiliación, defensa de una causa, o profesión, real o supuesta. El Comité, al tiempo que constata que, por una parte, el asesinato de al menos un sindicalista (tan sólo el Sr. Petalcorin, según el Gobierno; el Sr. Petalcorin y el Sr. Rivera, según las organizaciones querellantes) se produjo en el contexto de la presentación de una queja por corrupción contra la dirección, lo que podría indicar una vinculación del delito o los delitos con el ejercicio de actividades legítimas sindicales, mientras que por otra, la información recopilada por el CHR y la PNP ha suscitado dudas sobre el vínculo laboral o la naturaleza extrajudicial de uno de los asesinatos, el Comité considera que, en último término, las causas del asesinato tan sólo puede determinarlas un tribunal, mientras que el límite para establecer un posible motivo en la relación con el activismo de la víctima no requeriría más que un indicio suficiente. A falta de pruebas que descarten un vínculo del delito con el ejercicio de la afiliación, el cargo o las actividades sindicales, y, por el contrario, en el contexto específico de una actividad sindical legítima como es la presentación de una queja, el Comité considera que los asesinatos de dirigentes sindicales deberían beneficiarse de los recursos y las competencias de máximo nivel de la Comisión Interinstitucional (equipos mixtos de investigación, y mecanismos de supervisión y seguimiento del equipo especial de supervisión) con el fin de garantizar medidas efectivas para luchar contra la impunidad. El Comité, al tiempo que se congratula que se haya encomendado al Órgano de Control Tripartito Regional XI de la ciudad de Davao la tarea de recabar más información sobre los tres casos con el fin de que la Comisión Interinstitucional los revise por segunda vez, confía en que se pondrán en conocimiento del grupo técnico de trabajo de la IAC las conclusiones del Comité y pide al Gobierno que lo mantenga informado: i) de los resultados de la segunda revisión del IAC y, en caso de que los casos resulten definitivamente excluidos como ejecuciones extrajudiciales, de las razones exactas para ello; ii) de las resoluciones dictadas por el NTIPC sobre los tres casos, y iii) sobre el resultado de la verificación tripartita del caso del Sr. Lucman.*
- 855.** *Además, el Comité lamenta constatar que, a pesar del tiempo transcurrido desde la comisión de los supuestos delitos (de tres años a tres años y medio), ninguno de estos casos se ha resuelto con el enjuiciamiento y la condena de los autores. En particular, el Comité toma nota de que, en el asesinato del Sr. Petalcorin, hay una persona actualmente en prisión (presumiblemente por la comisión de otro asesinato) y aún no se han presentado cargos*

contra ningún sospechoso, pero la esposa del Sr. Petalcorin y otros familiares directos, se niegan a denunciarlo por asesinato; que en el caso de asesinato del Sr. Rivera, los tres sospechosos fueron puestos en libertad por falta de causa probable; y que, en el caso del Sr. Lucman, no se pudo entrar en contacto con su familia y un posible testigo de forma que ayudara en la investigación. El Comité toma debida nota de que el Gobierno admite generalmente que es difícil progresar en la investigación debido a la ausencia de testigos y/o la falta de cooperación de los familiares y conocidos de las víctimas o por el desistimiento o la falta de interés de éstas en proseguir con la causa, dada la capacidad limitada de reunir pruebas forenses y el hecho de que el sistema de justicia penal en Filipinas se basa en gran medida en declaraciones de testigos o pruebas testificales. El Comité hace hincapié en que el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 48]. El Comité debe reiterar que este tipo de delitos, dada su gravedad, debería ser investigado y cuando existan pruebas procesado ex officio sin demora, a saber, incluso en ausencia de una denuncia penal formal interpuesta por una víctima o parte perjudicada [véase caso núm. 2528, 364.º informe, párrafo 949]. El Comité subraya que la ausencia de fallos contra los culpables comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 52]. El Comité espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la investigación y el proceso judicial relativo a todos los alegatos pendientes sobre ejecuciones extrajudiciales avancen satisfactoriamente y sin demora, a fin de identificar, enjuiciar, sancionar y condenar a los culpables para evitar la repetición de tales actos en el futuro. Pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de los hechos al respecto.

856. En lo relativo al alegado incumplimiento de su deber de proporcionar al Sr. Cirilo una escolta policial a pesar de las dos tentativas de asesinato y las amenazas de las que había sido víctima, el Comité recuerda que los hechos imputables a particulares responsabilizan a los Estados a causa de la obligación de diligencia y de intervención de los Estados para prevenir las violaciones de los derechos humanos. En consecuencia, los gobiernos deben procurar no violar sus deberes de respeto de los derechos y las libertades individuales, así como su deber de garantizar el derecho a la vida de los sindicalistas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 47]. El Comité solicita al Gobierno que garantice el respeto a este principio en el futuro.
857. Teniendo en cuenta las discrepancias entre querellantes e informantes en lo que respecta a la queja por corrupción planteada contra el director del LTFRB y señalando a este respecto que la investigación se encuentra todavía en fase preliminar (recopilación de información), el Comité solicita al Gobierno y a las organizaciones querellantes que proporcionen cualquier información adicional de la que dispongan en esta materia, y confía en que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para acelerar la investigación y la instrucción judicial del presente caso y que lo mantendrá informado al respecto.

Recomendaciones del Comité

858. En virtud de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité recomienda al Consejo de Administración que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) tomando nota de los numerosos esfuerzos realizados por el Gobierno en los últimos años para luchar contra la impunidad, el Comité pide al Gobierno que siga manteniéndole informado de las medidas adoptadas y previstas para

garantizar un clima de justicia y seguridad para los sindicalistas en Filipinas, y más concretamente, a que suministre información relativa al establecimiento de un equipo tripartito de validación para el presente caso, su funcionamiento y las conclusiones de sus trabajos;

- b) al tiempo que aprecia que se haya encomendado al Órgano de Control Tripartito Regional XI de la ciudad de Davao la tarea de recabar más información sobre los asesinatos de los tres dirigentes sindicales, Antonio «Dodong» Petalcorin, Emilio Rivera y Kagi Alimudin Lucman, con el fin de que la Comisión Interinstitucional los revise por segunda vez, confía en que se pondrán en conocimiento del grupo técnico de trabajo de la IAC las conclusiones del Comité y pide al Gobierno que lo mantenga informado: i) de los resultados de la segunda revisión de la IAC y, en caso de que resulten definitivamente excluidos como ejecuciones extrajudiciales, de las razones exactas que lo explican; ii) de las resoluciones dictadas por el NTIPC sobre las tres ejecuciones extrajudiciales, y iii) del resultado de la verificación tripartita del asesinato del Sr. Lucman;*
- c) el Comité espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para garantizar que, con independencia de la cooperación de los familiares de las víctimas, la investigación y el proceso judicial relativos a todas las ejecuciones extrajudiciales avancen satisfactoriamente y sin demora, a fin de identificar, procesar y condenar a los culpables para evitar la repetición de casos como éstos. Pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto;*
- d) en relación con los intentos de asesinato del dirigente sindical Carlos Cirilo y las amenazas contra él, el Comité invita al Gobierno y a las organizaciones querellantes a que proporcionen toda información adicional a su alcance. El Comité pide al Gobierno que garantice la observancia en el futuro del principio enunciado en sus conclusiones, confía en que el Gobierno adoptará medidas para agilizar la investigación y la instrucción judicial de este caso, y le solicita que lo mantenga informado al respecto, y*
- e) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 3182

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

**Queja contra el Gobierno de Rumania
presentada por
la Federación de Sindicatos Libres de las Industrias
Química y Petroquímica (FSLCP)**

Alegatos: el despido antisindical por Chimica, S.A. del Sr. Martin Nicolae, presidente del Sindicato Libre Plator Orastie, seguido de la denegación de su acceso a las instalaciones y otras acciones antisindicales; la suspensión y la denegación del acceso a dos dirigentes sindicales con anterioridad a una huelga en Chimica Automotive, S.A., y la acción antisindical contra el Sindicato Libre Oltchim Rimnicu Vilcea por la empresa Oltchim, S.A. Rimnicu Vilcea junto a la promoción de nuevos sindicatos en el seno de la empresa

- 859.** La queja figura en comunicaciones de la Federación de Sindicatos Libres de las Industrias Química y Petroquímica (FSLCP) de fechas 31 de julio, 15 de septiembre y 16 de diciembre de 2015 y 4 de abril de 2016.
- 860.** El Gobierno envió su respuesta a los alegatos en comunicaciones de fechas 15 de octubre de 2015 y 4 de julio de 2016.
- 861.** Rumania 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

- 862.** En sus comunicaciones de fechas 31 de julio, 15 de septiembre y 16 de diciembre de 2015 y 4 de abril de 2016, la organización querellante FSLCP, una asociación profesional de trabajadores con más de 11 000 afiliados, constituida legalmente y representativa a nivel de rama de actividad en Rumania, interpone la presente queja, basada en su mandato general de representación sindical, así como en los mandatos explícitos recibidos del Sindicato Libre Plator Orastie (condado de Hunedoara, Rumania) y el Sindicato Libre Oltchim Rimnicu Vilcea.
- 863.** La organización querellante denuncia la violación flagrante de los artículos 3, 1), 4 y 8, 1), del Convenio núm. 87, ratificado por Rumania en 1958 y del artículo 1 del Convenio núm. 135 ratificado por Rumania en 1975, tratados internacionales que, de conformidad con el artículo 11, 2), de la Constitución de Rumania, con su ratificación pasan a formar parte integrante del régimen jurídico rumano y como, tales, deben cumplirse. En virtud del artículo 20, 2), de la Constitución de Rumania, se trata de normas que prevalecen sobre el

derecho nacional. La organización querellante critica asimismo la violación de los derechos sindicales protegidos por la legislación rumana (secciones 7, 9, 10, 1), y 40 de la Ley núm. 62 de 2011 sobre Diálogo Social).

- 864.** En particular, la organización querellante alega que el Sr. Martin Nicolae, dirigente de un sindicato en Chimica, S.A. (en adelante, la compañía matriz o la plataforma industrial), el Sindicato Libre Plastor Orastie, fue despedido por motivos basados intrínsecamente en su actividad sindical, infringiendo la sección 10, 1), de la Ley sobre Diálogo Social, así como otras disposiciones antes mencionadas. En primera instancia, el tribunal falló que el Sr. Martin Nicolae debía ser readmitido. No obstante, el Tribunal Constitucional emitió un fallo obligatorio el 24 de noviembre de 2015 de conformidad con el cual, la sección 60, 1), g), del Código del Trabajo, en la que se basaba el fallo de readmisión, era inconstitucional. Dicho fallo imposibilitó el restablecimiento de la justicia en los tribunales.
- 865.** En ese contexto, la organización querellante señala a la atención el hecho de que, si bien el Gobierno trata con las empresas de la plataforma industrial como unidades diferenciadas, esas empresas tienen el mismo accionista principal y han ido separándose de la compañía matriz a través de varios procesos de reorganización. Por ese motivo, la organización querellante reconoce que, aunque el Sr. Martin Nicolae ha sido despedido con arreglo a las mismas condiciones que otros 12 trabajadores, a todos esos trabajadores se les han ofrecido puestos en otras empresas de la plataforma industrial.
- 866.** Además, la organización querellante alega que, a pesar de que el Sr. Martin Nicolae sigue siendo legalmente el presidente del sindicato, no se le permite acceder a las instalaciones de la fábrica donde está domiciliado legalmente el sindicato, y donde se guardan sus archivos y registros. La fábrica es también el lugar donde, según los estatutos del sindicato, debe ejercerse la actividad sindical de la organización. Como resultado, el dirigente del sindicato no puede desempeñar sus tareas en el lugar donde se desarrolla legalmente la actividad del sindicato, donde ejerce su condición representativa y donde se aplican los convenios laborales colectivos en vigor que tiene derecho a supervisar. Poniendo de relieve que la libertad sindical y la propiedad privada son derechos constitucionales que deben respetarse por igual, la organización querellante cuestiona la no intervención de las autoridades competentes para proteger el derecho del dirigente sindical a acceder a las instalaciones de la organización de trabajadores. El Servicio de Inspección Laboral del Condado de Huneodara penalizó a la compañía matriz con la emisión de una «advertencia» por restringir los derechos sindicales al denegar el acceso del presidente del sindicato a las instalaciones sindicales, como trasciende de su comunicación núm. 6564/155 I/SCRM/21.07.2015; no obstante, han transcurrido muchos meses desde entonces, y aunque la situación permanece sin cambios, no se han impuesto medidas más severas.
- 867.** La organización querellante denuncia que el dirigente de un sindicato representativo de conformidad con la sección 51, c), de la Ley sobre Diálogo Social, que funciona dentro de la legalidad y cuenta con independencia patrimonial y organizativa en la empresa, fue despedido ilegalmente y que se le deniega el acceso a las instalaciones de la organización, mientras que las autoridades estatales, si bien admiten la ilegalidad de la situación, declaran que no hay nada que puedan hacer para remediarla.
- 868.** Además, la organización querellante alega que, posteriormente, la compañía matriz ha seguido con sus acciones contra el Sindicato Libre Plastor Orastie con la divulgación llamativa de comunicados en los que lo desacredita y que el 25 de agosto de 2015 el empleador presentó una moción para la disolución del sindicato y la evaluación de su sede, contraviniendo con ello el convenio y la legislación nacional.
- 869.** La organización querellante alega asimismo, en relación con la actividad sindical desempeñada por otros dirigentes sindicales de las empresas de la plataforma industrial, que

en Chimica Automotive, S.A. (en adelante: una de las empresas de la plataforma industrial), un día antes del inicio de una huelga anunciada de conformidad con la ley para el 23 de septiembre de 2015, se suspendió el contrato laboral de dos dirigentes sindicales y se les denegó el acceso a las instalaciones a partir de entonces. De conformidad con las secciones 193 y 197 de la Ley sobre Diálogo Social, los organizadores de una huelga deben proseguir las negociaciones con la dirección y proteger los bienes de la empresa, siendo responsables de cualquier daño que causen los participantes durante la celebración de la misma. Dichas obligaciones fueron imposibles de cumplir habida cuenta de las circunstancias. La organización querellante alega que, cuando solicitó intervenir, el Servicio de Inspección Laboral de Hunedoara no consideró que las acciones mencionadas constituyeran un abuso y no impuso sanción alguna a la empresa. La huelga tuvo que cancelarse.

- 870.** Por último, en Oltchim, S.A. Rimnicu Vilcea (en adelante, la empresa), en proceso de quiebra desde 2012, los administradores judiciales, que ejercen la dirección *de facto* de la empresa, habían estado emitiendo de manera continuada comunicados en los que desacreditaban al sindicato Oltchim, por entonces sindicato representativo y parte en el convenio laboral colectivo a nivel de la empresa, promoviendo y alentando el establecimiento de nuevos sindicatos empresariales con miras a lograr la fragmentación del movimiento sindical, lo que contraviene la legislación rumana y las normas y prácticas internacionales. Como resultado, la empresa pasó de contar con un único sindicato representativo a contar con cuatro. Cada mes, la empresa publicaba de manera llamativa un cuadro con el número de afiliados de cada sindicato. En verano de 2015, la dirección forzó la celebración de elecciones en el sindicato Oltchim, que llevaron a un cambio en el liderazgo sindical. Los nuevos dirigentes sindicales mantienen sospechosas buenas relaciones con la dirección. Tras las elecciones y el despido de unos 900 trabajadores afiliados, el sindicato Oltchim cuenta cada vez con menos miembros. La fragmentación del movimiento sindical en la empresa no beneficia a los trabajadores, ya que la empresa es insolvente y puede declararse en quiebra en cualquier momento.
- 871.** Por último, la organización querellante declara que, en la plataforma industrial y la empresa antes mencionada, la regla es que el empleador busque sistemáticamente la dismantelación de los sindicatos que funcionan legalmente en la empresa y que, aunque el Departamento de Diálogo Social del Ministerio de Trabajo haya sido notificado de las cuestiones antes mencionadas, el Gobierno, en lugar de iniciar un diálogo para mitigar los posibles conflictos, no ha hecho nada para poner remedio a una situación cada vez más difícil y evitar que se reproduzca en el futuro. La organización querellante lamenta que, al contrario, el Gobierno no haya respondido a ninguno de sus intentos de iniciar un diálogo con las autoridades pertinentes, como sanción por haber recurrido a la OIT.

B. Respuesta del Gobierno

- 872.** En sus comunicaciones de fechas 15 de octubre de 2015 y 4 de julio de 2016, el Gobierno expresa que, a su juicio, el procedimiento de interposición de quejas sobre libertad sindical a la OIT está basado en los principios de libertad de comunicación, que conllevan la responsabilidad de acción y las pruebas mínimas, y en el tema objeto de la queja sobre la aplicación práctica de los derechos y libertades sindicales garantizados por los convenios, en el ámbito de competencia del Comité de Libertad Sindical. No obstante, la queja no se refiere a la aplicación de planteamientos coherentes para resolver los problemas en el contexto nacional, como la jurisdicción de los tribunales en la solución de conflictos laborales individuales y conflictos de derechos, incluida la impugnación de decisiones de los servicios de inspección del trabajo. Las supuestas violaciones del Convenio núm. 87 no están fundamentadas con rigor suficiente, y algunas declaraciones son de naturaleza especulativa o política.

- 873.** Además, el Gobierno señala que a la institución responsable del diálogo social no le compete pronunciarse sobre el deber de supervisar el cumplimiento de la legislación, sobre la legalidad de las decisiones adoptadas en ese contexto, o sobre la resolución de conflictos laborales individuales. De igual modo, la solución del presente caso excede las competencias de la autoridad ejecutiva, de conformidad con la legislación nacional ésta radica más bien en la discreción del tribunal. La libertad sindical y la propiedad privada son derechos constitucionales fundamentales, y la separación de poderes limita cualquier acción o intervención del Estado en el presente caso.
- 874.** Habida cuenta de las reglamentaciones en el ámbito del diálogo social, el Gobierno especifica que las acciones y reparaciones legales disponibles en caso de violación de las disposiciones y modalidades legales previstas para resolver conflictos laborales individuales están estipuladas en la legislación sobre trabajo y diálogo social. Así pues, de conformidad con las secciones 210 y 211 de la Ley sobre Diálogo Social, la solución de conflictos laborales individuales en relación con la suscripción, ejecución, modificación, suspensión o terminación de contratos de trabajo individuales compete a los tribunales. Los tribunales de trabajo prevén medidas de protección para la solución de conflictos como plazos de prescripción, exenciones fiscales y procesos penales abreviados (artículos 266-275 del Código del Trabajo conjuntamente con las secciones 208-216 de la Ley sobre Diálogo Social y Código de Procedimiento Civil). De manera análoga, los conflictos laborales individuales relacionados con la terminación del contrato de trabajo individual pueden ser objeto de mediación independiente con arreglo a la Ley núm. 192 de 2006 sobre Mediación (artículo 60, 1), e)), independientemente de la etapa en que se encuentre en conflicto.
- 875.** Además, el Convenio núm. 87 contiene garantías que están incluidas en la legislación nacional sobre las relaciones de trabajo y el diálogo social en relación, por un lado, con los derechos individuales de los trabajadores a constituir sindicatos o a afiliarse a los de su elección y el principio de no discriminación (Código del Trabajo y sección 3 de la Ley sobre Diálogo Social) y, por otro, con los derechos de las organizaciones constituidas libremente a la asociación y afiliación, organización independiente, elecciones libres de representantes y establecimiento de programas de acción por medio de sus propios estatutos (secciones 5-12, 32-35 y 41-50 de la Ley sobre Diálogo Social). El Gobierno añade que tanto la libertad sindical como el derecho a la propiedad son derechos constitucionales, y que no le compete interpretar las disposiciones constitucionales.
- 876.** Además, la ley garantiza el derecho de los sindicatos a ejercer actividades sindicales y defender los derechos laborales individuales y colectivos de sus miembros ante las autoridades públicas, incluido el derecho a representar a sus afiliados ante los tribunales (secciones 6 y 32). La legislación relativa al trabajo y al diálogo social otorga protección en el ejercicio de las actividades sindicales respecto de la relación de trabajo, inclusive a través de la prohibición de la modificación o cancelación de los contratos de trabajo de los miembros del sindicato por motivos relacionados con la afiliación o la actividad sindical (secciones 9 y 10 de la Ley sobre Diálogo Social, conjuntamente con la sección 220 del Código del Trabajo). No obstante, el Gobierno considera que las facilidades que otorga la legislación en apoyo a las organizaciones sindicales y para el ejercicio de la actividad sindical (secciones 21 y 35), así como las prestaciones negociadas por los convenios colectivos (espacios de trabajo, recursos técnicos, sede gratuita, horas pagadas a los representantes sindicales durante las horas de trabajo) son garantías independientes del reconocimiento de la libertad sindical y no pueden constituir requisitos previos para su aplicación ni invocarse su incumplimiento como violaciones del ejercicio de la libertad sindical. Durante la aplicación efectiva de los derechos sindicales y las garantías jurídicas, es responsabilidad del sindicato organizar su actividad de manera autónoma e independiente, adoptar sus estatutos legalmente, elegir a sus representantes, establecer programas de acción a los efectos de su misión y desempeñar el papel para el que ha sido establecido.

- 877.** Tomando también en consideración los principios constitucionales de separación de poderes y libertad de acceso a la justicia, así como la jurisdicción para fallar en relación a la aplicación de las disposiciones constitucionales, el Gobierno reitera que su intervención en el presente caso se limita al ejercicio de la supervisión y el control para confirmar la situación notificada, al tiempo que compete exclusivamente a la autoridad judicial dictaminar su legalidad y resolver el conflicto, de conformidad con las disposiciones de la Constitución y las decisiones del Tribunal Constitucional.
- 878.** En relación con el despido del Sr. Martin Nicolae, el Gobierno señala que el 25 de mayo de 2015 se llevó a cabo en la compañía matriz una auditoría de inspectores del Servicio de Inspección Territorial de Hunedoara. Según el informe de inspección núm. 66014/25.05.2015, en la fecha de control 15 personas estaban empleadas, incluidas seis a tiempo completo y nueve a tiempo parcial (una hora/mes); el 19 de mayo de 2015, de conformidad con la decisión núm. 02/18.05.2015 de la junta, se emitieron 13 decisiones de terminación de contratos de trabajo individuales, de conformidad con la sección 65, 1) (terminación de empleo) y con la sección 75, 1) (aviso con 20 días laborales de antelación) del Código del Trabajo. Ninguna decisión de esas características se emitió para Mihaela Todea (en baja por enfermedad) o Herban Alexandru (contrato de duración determinada hasta el 3 de junio de 2015). El dirigente sindical Martin Nicolae se encontraba entre las 13 personas antes mencionadas, y su contrato de trabajo terminó tras la decisión correspondiente tomada en las mismas condiciones que los demás trabajadores. Así pues, en virtud de la decisión núm. 324/19.05.2015, de 19 de junio de 2015, «se despide al Sr. Martin Nicolae, en su capacidad de experto legal en Chimica, S.A., por terminar su contrato de trabajo individual registrado con el núm. 3018 de 6 de enero de 1999». Según dispone la sección 6 de la decisión de terminación del contrato del Sr. Martin Nicolae, éste tuvo la posibilidad de impugnar la decisión del empleador de terminar su contrato de trabajo individual ante el Tribunal de Hunedoara, el único órgano competente para fallar sobre la legalidad y los fundamentos de la decisión (como se indica en la sección 80 del Código del Trabajo).
- 879.** A este respecto, el Gobierno señala que, según las secciones 210 y 211 de la Ley sobre Diálogo Social, los conflictos laborales individuales relacionados con la suscripción, modificación y terminación de contratos de trabajo individuales pertenecen a la jurisdicción de la resolución judicial. Seguidamente pasa a referirse a la decisión núm. 3703, de 21 de octubre de 2015, emitida por el Tribunal del Condado de Hunedoara relativa a la readmisión del presidente del sindicato y la posterior decisión núm. 814/2015 del Tribunal Constitucional relativa a la excepción de inconstitucionalidad de las disposiciones de la sección 60, 1), g), del Código del Trabajo, en virtud del artículo 16 de la Constitución relativo a la igualdad ante la ley. El Gobierno explica que la protección de los miembros del sindicato frente a despidos por motivos relacionados con su afiliación o actividad sindical está garantizada por la sección 220, 2), del Código del Trabajo y la sección 10 de la Ley sobre Diálogo Social, y que los tribunales y las autoridades nacionales deben tomar en consideración las decisiones adoptadas por el Tribunal Constitucional. El Gobierno informa de que la decisión de primera instancia fue recurrida por la compañía matriz y anulada recientemente por el Tribunal de Apelaciones Alba Iulia, que rechazó plenamente la queja interpuesta por el demandante Sr. Martin Nicolae contra la compañía matriz (decisión núm. 282/01.03.2016).
- 880.** En relación con la denegación del acceso del Sr. Martin Nicolae a las instalaciones, el Gobierno especifica que, a tenor de las quejas interpuestas ante el Servicio Territorial de Inspección Laboral (núms. 9560/12.06.2015 y 9561/12.06.2015), se formuló una respuesta (núm. 9560, 9561/SCCMMRM/13.07.2015) que fue entregada a la FSLCP y al Sindicato Libre Plator Orastie. El Gobierno señala que, en consecuencia, tras las comprobaciones realizadas por inspectores del Servicio Territorial de Inspección del Trabajo en la compañía matriz y habida cuenta de los documentos remitidos por la FSLCP y el Sindicato Libre

Plastor Orastie, así como por el Servicio Territorial de Inspección del Trabajo Huneodara, se concluyó lo siguiente. La empresa matriz es una empresa privada con capital privado. La plataforma industrial de Orastie está compuesta por seis empresas comerciales, cinco de las cuales operan en las instalaciones de la empresa matriz, que son propiedad privada. Una de las empresas del grupo opera con un contrato de gestión (núm. 201/20.12.2013) que estipula la prestación de servicios de gestión para los edificios que albergan la administración de algunas empresas, y un contrato de servicios (núm. 198/19.12.2013), que también estipula la prestación de servicios de seguridad y protección. El Sindicato Libre Plastor Orastie es representativo de las cinco empresas que desarrollan sus actividades en las instalaciones de la empresa matriz. El Sr. Martin Nicolae desempeña la función de presidente del Sindicato Libre Plastor Orastie, que desarrolla su actividad en un edificio de la plataforma industrial.

- 881.** Además, el Gobierno declara que se ha comprobado que el Sindicato Libre Plastor Orastie no presentó la documentación necesaria para certificar el derecho a utilizar el espacio de oficina designado como su sede. Existen no obstante documentos que reflejan que la sede del sindicato se encuentra en las instalaciones de la plataforma industrial (los estatutos del Sindicato Libre Plastor Orastie, el certificado de registro fiscal de la Agencia Nacional de Administración Fiscal, los convenios colectivos con empresas de la plataforma industrial suscritos por las partes y las decisiones judiciales sobre la representatividad de los sindicatos (la decisión núm. 285/2013, entre otras). Por medio de la comunicación núm. 354/27.05.2015, la compañía matriz ha solicitado al administrador que garantice «la prohibición del acceso a la plataforma al Sr. Martin Nicolae, en su condición de presidente del Sindicato Libre Plastor Orastie, hasta el establecimiento de un programa de acceso para las empresas que operan en el domicilio antes mencionado, que se comunicará oportunamente».
- 882.** El Gobierno señala que también se confirmó que, el 28 de mayo de 2015, las empresas en las que el Sindicato Libre Plastor Orastie es representativo enviaron comunicaciones al sindicato dirigidas a su presidente, invitándole a personarse en la plataforma industrial el 8 de junio de 2015 para asistir a las negociaciones relacionadas con su acceso a las instalaciones (comunicación núm. 310/28.05.2015). Tras las negociaciones celebradas el 8 de junio, se redactó un informe de la reunión que fue firmado por las partes. Según el informe, el Sr. Martin Nicolae solicitó acceso sin restricciones y los representantes de los empleadores declararon que formularían una respuesta al día siguiente. El 9 de junio de 2015, las empresas donde el Sindicato Libre Plastor Orastie es representativo enviaron comunicaciones escritas (núms. 172/09.06.2015, 381/09.06.2015, 129/09.06.2015, 244/09.06.2015, 182/11.06.2015), en las que expresaban lo siguiente: «La empresa no puede aceptar el acceso sin condiciones del presidente del sindicato a las instalaciones, habida cuenta de que el Sr. Martin Nicolae no es un empleado de la empresa y de que las actividades sindicales a nivel empresarial también las llevan a cabo otros dirigentes del sindicato que, como se ha mencionado, han sido retirados de la producción sin que ello haya afectado a sus derechos salariales. El sindicato es una entidad jurídica que no puede confundirse con su presidente, sea éste quien sea. Además, se aceptó la retirada de la producción de otros dirigentes sindicales, por lo que pueden ejercer sus derechos sindicales. En este contexto, informamos de que estamos listos para establecer conjuntamente un programa de acceso a la empresa, y que, además, siempre que surjan situaciones particulares, estamos dispuestos a autorizar su acceso, previamente anunciado, a la administración de la empresa.».
- 883.** Seguidamente, el Gobierno declara que el 9 de junio de 2015 se estableció en cuatro de las cinco empresas que desarrollan sus actividades en las instalaciones de la empresa matriz, que los convenios colectivos suscritos a nivel empresarial estaban en vigor. Con arreglo a las disposiciones de dichos convenios colectivos, «a los efectos del funcionamiento de la actividad sindical, el establecimiento pondrá a disposición, de forma gratuita, el espacio, los muebles, medios de transporte necesarios y, en la medida de lo posible, una computadora y una impresora, un fax y un teléfono, y garantizar el mantenimiento dentro de los límites de

las posibilidades financieras del establecimiento». En consecuencia, respecto de la petición del Sindicato Libre Plator Orastie de acceso ilimitado a las empresas que operan en la plataforma industrial, el Gobierno señala que, en su respuesta antes mencionada, destacaba que, con arreglo a la sección 131, 2), de la Ley sobre Diálogo Social, la injerencia por las autoridades públicas, en toda forma o modalidad, está prohibida en la negociación, suscripción, ejecución, modificación y terminación de los convenios colectivos, y que los conflictos relacionados con la ejecución, enmienda o terminación de los convenios colectivos están regidos por los tribunales competentes.

- 884.** Así pues, el Gobierno concluye que los derechos sindicales y de asociación que la ley garantiza a las organizaciones de trabajadores y de empleadores están ilustrados en el presente caso a través del reconocimiento del sindicato empresarial, la existencia de sus estatutos y de su programa de acción, la participación de sus dirigentes electos en las actividades sindicales, la suscripción de un convenio colectivo y la puesta a disposición de instalaciones para el ejercicio de la actividad sindical. Las decisiones adoptadas por los servicios de inspección del trabajo pueden recurrirse ante los tribunales. El Gobierno resume afirmando que el Servicio Territorial de Inspección del Trabajo había señalado la ausencia de documentos justificativos relacionados con la sede donde opera el sindicato, y que la dirección había confirmado su disponibilidad para el acuerdo mutuo relacionado con el establecimiento de un programa de acceso que permitiese al dirigente desempeñar su actividad sindical. Según el Gobierno, el acceso del dirigente sindical a la sede del sindicato había sido asegurada por la dirección para las reuniones a las que había sido convocado por el sindicato en el marco de un programa de acción establecido libremente. En ese contexto, las cuestiones planteadas se refieren al derecho de acceso incondicional a la propiedad privada de la empresa, que incluye la sede del sindicato, de una persona externa que ya no es un empleado pero que fue elegido libremente como representante del sindicato, derecho que debe ajustarse a la legislación nacional y a las decisiones judiciales. Aunque el Sr. Martin Nicolae fue elegido libremente dirigente sindical, el Gobierno, si bien respeta las garantías establecidas en los convenios de la OIT, considera que el acceso de personas a las instalaciones puede limitarse en la medida en que la sede del sindicato se encuentra en la sede de la compañía matriz y constituye propiedad privada.
- 885.** Respecto de la supuesta infracción del artículo 4 del Convenio núm. 87, el Gobierno señala que la garantía otorgada a las organizaciones, que no puede disolverse por vía administrativa, figura en las secciones 7 y 40 de la Ley sobre Diálogo Social. Se trata de una garantía que no abarca las decisiones del Poder Judicial. Las decisiones de la autoridad judicial no constituyen actos administrativos de las autoridades públicas y/o de los empleadores según la sección 40, 1), de la Ley sobre Diálogo Social, y la sección 40, 2), prevé libertad para que las partes interesadas se dirijan al tribunal, al que compete exclusivamente fallar sobre la cuestión, una petición fundamentada de disolución de una organización por no cumplir con los requisitos mínimos para su creación. El Gobierno declara que no cuenta con datos relativos a las acciones o decisiones judiciales relacionadas con la moción para la disolución del sindicato, dado que dichos documentos sólo se distribuyen a las partes en el proceso. Las cuestiones relacionadas con los supuestos intentos de disolver el sindicato (que, no obstante, negoció y suscribió un convenio colectivo) pueden aclararlas y resolverlas los tribunales competentes («comprobación de pruebas») tras la notificación por las partes.
- 886.** En relación con las supuestas violaciones registradas en una de las empresas de la plataforma industrial, el Gobierno declara que el derecho de huelga es un derecho constitucional de los sindicatos consagrado en la legislación laboral. Según la sección 195, 1), de la Ley sobre Diálogo Social, el contrato de trabajo individual del trabajador queda suspendido por ley durante el transcurso de su participación en la huelga. Durante la suspensión, sólo permanecen en vigor los derechos relacionados con el seguro de salud. La sección 195, 2), establece que, en cualquier momento de la huelga, cualquiera de las partes puede solicitar la participación de un representante del servicio territorial de inspección del trabajo para

determinar la existencia de posibles violaciones. El Servicio Territorial de Inspección del Trabajo no detectó ninguna irregularidad en el caso de la huelga en la empresa y no impuso sanción alguna, como confirma el demandante. Las decisiones y medidas adoptadas por el servicio de inspección del trabajo pueden recurrirse ante los tribunales. Compete a la organización sindical defender los derechos de los miembros del sindicato y de los huelguistas, inclusive ante los tribunales (secciones 28 y 187 de la Ley sobre Diálogo Social).

- 887.** Respecto de las supuestas violaciones en la empresa en Rimnicu Vilcea, el Gobierno señala que la Ley núm. 85 de 2014 sobre Procedimientos en Caso de Insolvencia, que incorpora la Directiva de la UE 2001/24/EC, estipula en su sección 40, 1), que los órganos responsables de la aplicación del procedimiento de insolvencia son los tribunales, el juez síndico (*judecătór sindic*), el administrador judicial y el liquidador, y que todas las quejas y disputas relacionadas con las acciones de los participantes en el procedimiento deben ser juzgadas de conformidad con las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.
- 888.** En resumen, el Gobierno declara que el papel de las comisiones de diálogo social está establecido en la sección 121 de la Ley sobre Diálogo Social. Las estructuras de consulta tripartita en vigor no son tribunales laborales de toma de decisiones y de solución de conflictos. No obstante, aunque la cartera del Ministro Delegado para el Diálogo Social del Ministerio de Trabajo, Familia, Protección Social y Mayores fue suprimida tras la reorganización del Gobierno en noviembre de 2015, el Gobierno pone de relieve que, por iniciativa del anterior Ministro Delegado para el Diálogo Social, se suscribió el Protocolo de colaboración con la FSLCP en 2014. El resultado fue una serie de reuniones y consultas celebradas con objeto de detectar problemas en las industrias química y petroquímica y determinar qué medidas era necesario adoptar. El Gobierno añade que siguen promoviéndose el diálogo social y la gobernanza participativa, otorgando prioridad a la cooperación constructiva y a la cultura de participación, en lugar de a la presión política, pero que la resolución de las cuestiones mencionadas mediante la aplicación de la ley compete a los tribunales, y con ese fin es importante que el sindicato asuma su papel de defensa de los derechos legales de sus miembros ante los tribunales, como garantiza la ley.

C. Conclusiones del Comité

- 889.** *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante denuncia el despido antisindical por la compañía matriz, Chimica, S.A., del Sr. Martin Nicolae, presidente del sindicato empresarial Sindicato Libre Plastor Orastie; la posterior denegación de su acceso a las instalaciones; otras acciones antisindicales por la compañía matriz; la suspensión y la denegación del acceso a dos dirigentes sindicales con anterioridad a la celebración de una huelga en Chimica Automotive, S.A., una de las empresas de la plataforma industrial, y la acción antisindical contra el Sindicato Libre Oltchim Rimnicu Vilcea por la empresa Oltchim, S.A. Rimnicu Vilcea junto a la promoción de nuevos sindicatos en el seno de la empresa con objeto de fragmentar la acción sindical,*
- 890.** *El Comité observa asimismo que la organización querellante denuncia la inacción del Gobierno (servicios de inspección del trabajo, Ministerio de Trabajo, etc.) y alega lo siguiente: i) el Sr. Martin Nicolae, dirigente del Sindicato Libre Plastor Orastie en la empresa matriz, fue despedido por razones basadas intrínsecamente en su actividad sindical; ii) no obstante, el fallo del Tribunal Constitucional de fecha 24 de noviembre de 2015, que establece que la sección 60, 1), g), del Código del Trabajo es inconstitucional, imposibilitó el cumplimiento de la decisión judicial de primera instancia según la cual el presidente del sindicato debía ser readmitido; iii) todas las empresas de la plataforma industrial tienen como principal accionista a la compañía matriz y se han visto separadas de la misma a través de varios procesos de reorganización; iv) si bien el Sr. Martin Nicolae ha sido despedido en las mismas condiciones que los otros 12 trabajadores, a éstos se les*

han ofrecido empleos en otras empresas de la plataforma industrial; v) mientras el Sr. Nicolae sigue ejerciendo legalmente el mandato de presidente del sindicato, no se le permite acceder a las instalaciones de la fábrica donde la organización tiene su sede; vi) el Servicio Territorial de Inspección del Trabajo sancionó a la empresa matriz con la emisión de una «advertencia» el 21 de julio de 2015; pero aunque la situación ha permanecido sin cambios desde hace meses, no se ha impuesto ninguna medida más severa; vii) otras acciones antisindicales por parte de la empresa matriz, como la divulgación llamativa de comunicados en los que desacredita al sindicato y la presentación de una moción para la disolución del sindicato; viii) en una de las empresas de la plataforma industrial un día antes de que se iniciase una huelga anunciada legalmente para el 23 de septiembre de 2015 se rescindió el contrato de dos dirigentes sindicales, denegándoseles a partir de entonces el acceso a las instalaciones; el Servicio Territorial de Inspección del Trabajo no impuso ninguna sanción a la empresa, por lo que tuvo que cancelarse la huelga, y ix) en la empresa Rimnicu Vilcea los administradores judiciales habían estado emitiendo de manera continuada comunicados en los que desacreditaban al Sindicato Libre Oltchim Rimnicu Vilcea y promoviendo y alentando el establecimiento de nuevos sindicatos empresariales con miras a lograr la fragmentación del movimiento sindical en la empresa insolvente (divulgación mensual llamativa de un cuadro con el número de afiliados de cada sindicato; la celebración de elecciones forzosas en 2015 que llevaron a la constitución de una nueva junta muy cercana a la dirección, y la disminución de la afiliación por razón de las elecciones y del despido de 900 trabajadores afiliados al sindicato).

- 891.** El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno, en particular que: i) en relación con el despido del Sr. Martin Nicolae, la inspección del trabajo reveló que se emitieron decisiones para la terminación de los contratos de trabajo individuales de 13 de las 15 personas empleadas en la unidad (las dos excepciones correspondieron a un trabajador en baja por enfermedad y a otro al que se le acaba el contrato de duración determinada) y el dirigente sindical Sr. Martin Nicolea era una de las 13 personas, cuyo contrato de trabajo se rescindió con arreglo a las mismas condiciones que los demás trabajadores; ii) el Tribunal del Condado de Hunedoara falló la readmisión del presidente del sindicato el 21 de octubre de 2015, el Tribunal Constitucional falló la inconstitucionalidad de la sección 60, 1), del Código del Trabajo el 24 de noviembre de 2015 en virtud del artículo 16 de la Constitución sobre igualdad ante la ley, y la decisión de primera instancia apelada por la empresa matriz fue revocada por el Tribunal de Apelación el 1.º de marzo de 2016; iii) respecto del acceso del Sr. Martin Nicolae a las instalaciones, la inspección del trabajo concluyó lo siguiente: la empresa matriz es una empresa privada con capital privado, seis empresas comerciales integran la plataforma industrial, y el Sindicato Libre Plastor Orastie es representativo de cinco de las seis empresas y realiza su actividad en un edificio de la plataforma industrial; el Sindicato Libre Plastor Orastie no presentó los documentos que certificaban su derecho a utilizar el espacio de oficina designado para su sede, pero hay documentos en los que se refleja que la sede del sindicato se encuentra en las instalaciones de la plataforma industrial; el 27 de mayo de 2015, la empresa matriz pidió al administrador de los edificios que asegurase «la prohibición del acceso a la plataforma al Sr. Martin Nicolae, en su calidad de presidente del Sindicato Libre Plastor Orastie, hasta el establecimiento de un programa de acceso para las empresas que operan en el domicilio antes mencionado, que se comunicaría oportunamente»; el 28 de mayo de 2015, las empresas pertinentes invitaron al presidente del sindicato el 8 de junio de 2015 a asistir a las negociaciones relacionadas con su acceso a las instalaciones para las que el Sr. Martin Nicolae había solicitado acceso sin restricciones, que le fue denegado por las siguientes razones: «La empresa no puede aceptar el acceso sin condiciones del presidente del sindicato a las instalaciones, habida cuenta de que el Sr. Martin Nicolae no es un empleado de la empresa y de que las actividades sindicales a nivel empresarial también las llevan a cabo otros dirigentes del sindicato que, como se ha mencionado, han sido retirados de la producción sin que ello haya afectado a sus derechos salariales. El sindicato es una entidad jurídica que no puede confundirse con su presidente, sea éste quien sea. Además, se aceptó

la retirada de la producción de otros dirigentes sindicales, por lo que pueden ejercer sus derechos sindicales. En este contexto, informamos de que estamos listos para establecer conjuntamente un programa de acceso a la empresa, y que, además, siempre que surjan situaciones particulares, estamos dispuestos a autorizar su acceso, previamente anunciado, a la administración de la empresa.»; iv) a juicio del Gobierno, cabe limitar el acceso a la propiedad privada de una empresa que incluya la sede de un sindicato, por una persona externa, que ya no sea un empleado pero siga siendo un representante sindical; v) respecto de la presunta infracción del artículo 4 del Convenio núm. 87, la garantía que las organizaciones no están sujeta a disolución por vía administrativa está incluida en las secciones 7 y 40 de la Ley sobre Diálogo Social, pero no se extiende a las decisiones del Poder Judicial; vi) por lo que se refiere a las presuntas violaciones por parte de una de las empresas de la plataforma industrial, el derecho a la huelga es un derecho constitucional de los sindicatos incluido en la legislación del trabajo, el contrato de trabajo individual de un empleado se suspende durante todo el transcurso de la participación de éste en la huelga según dispone la sección 195, 1), de la Ley sobre Diálogo Social, el Servicio Territorial de Inspección no encontró irregularidades y no impuso sanciones, y las decisiones y medidas adoptadas por la inspección del trabajo pueden recurrirse ante los tribunales, y vii) en cuanto a las presuntas violaciones registradas en la empresa en Rimnicu Vilcea, la Ley núm. 85 de 2014 sobre Procedimientos en Caso de Insolvencia estipula que los órganos responsables de la aplicación del procedimiento de insolvencia son los tribunales, el juez síndico (judecător sindic), el administrador judicial y el liquidador judicial, y que todas las quejas y disputas relacionadas con las acciones de los participantes en el procedimiento deben ser juzgadas de conformidad con las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

892. En lo que respecta al presunto despido antisindical, por la empresa matriz, del presidente del Sindicato Libre Plastor Orastie, el Comité observa que la sección 60, 1), g), otorgaba protección absoluta frente al despido de trabajadores que detentasen funciones sindicales, y que el Tribunal Constitucional falló en noviembre de 2015 que dicha disposición era inconstitucional, entre otras cosas, por motivos de igualdad ante la ley. El Comité considera que este fallo no es contrario a los principios de libertad sindical y que el artículo 220, 2), del Código del Trabajo sigue garantizando una protección adecuada de los delegados sindicales al establecer que, durante su mandato, los representantes electos en los órganos de dirección de los sindicatos no pudiesen ser despedidos por motivos relacionados con el cumplimiento del mandato recibido de los trabajadores en la organización. Habida cuenta de la limitada información proporcionada por la organización querellante sobre las razones presuntamente antisindicales del despido, el Comité considera que no cuenta con suficientes elementos para concluir que el Sr. Martin Nicolae fue despedido por su función como presidente del sindicato o por sus actividades sindicales legítimas, pero sí observa que los otros 12 trabajadores de la unidad que fueron despedidos han sido reempleados en otras empresas de la plataforma industrial. El Comité recuerda que ha destacado anteriormente la conveniencia de dar prioridad a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal, para garantizar la protección efectiva de tales dirigentes [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 833]. Por las mismas razones, podría parecer igualmente conveniente dar prioridad a los representantes de los trabajadores en el caso de un posible reempleo posterior de personal que haya sido despedido. Habida cuenta de lo que antecede y del carácter extraordinario de las circunstancias relacionadas con la revocación de una decisión de readmisión por un posterior fallo de inconstitucionalidad, el Comité pide al Gobierno que interceda con las partes con miras a encontrar una solución satisfactoria en relación con la situación laboral del Sr. Martin Nicolae. El Comité también pide al Gobierno que asegure el respeto de este principio en el futuro.

893. Respecto de la subsiguiente denegación de acceso a las instalaciones al presidente del sindicato, el Comité observa que el sindicato en cuestión es representativo en cinco de las seis empresas de la plataforma industrial; que si bien no ha presentado documentos que certifiquen su derecho a utilizar el espacio de oficina designado como sede, existen documentos que reflejan que la sede del sindicato ha estado y está en un edificio de la plataforma industrial; que poco tiempo después de su despido, la empresa matriz ordenó que se le prohibiese el acceso al Sr. Martin Nicolae en su calidad de presidente de un sindicato, hasta el establecimiento de un programa de acceso; que el 8 de junio de 2015, durante las negociaciones para su acceso a las instalaciones, el presidente solicitó acceso sin restricciones, que las empresas de la plataforma industrial denegaron señalando su buena disposición a establecer conjuntamente un programa de acceso, y que el Servicio Territorial de Inspección del Trabajo emitió una advertencia el 21 de julio de 2015 por la restricción de los derechos sindicales que suponía la denegación de acceso al presidente del sindicato a las instalaciones del mismo, pero que no se ha adoptado ninguna otra medida a pesar de que la situación se ha mantenido sin cambios. El Comité recuerda que siempre ha considerado que los representantes sindicales que no están empleados en la empresa pero cuyo sindicato tiene miembros empleados en ella, deberían gozar del derecho de acceso a la empresa. El otorgamiento de dichas facilidades no debería afectar el funcionamiento eficaz de la empresa. Además, el Comité recuerda que los gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 1103 y 1105]. En vista de lo que antecede, el Comité considera que, independientemente de su despido y de la existencia de otros delegados sindicales a tiempo completo, como ponen de relieve las empresas de la plataforma, el presidente debería tener derecho a acceder a las instalaciones de la empresa donde opera el sindicato para poder desempeñar su función de representación; no obstante, no se trata de un derecho absoluto, sino de un derecho limitado por los derechos de propiedad y de la dirección de la empresa. En un caso similar, el Comité ha señalado que el derecho de acceso no debería ejercerse en detrimento del funcionamiento eficiente de la administración o de las instituciones públicas afectadas. Por ello, las organizaciones de trabajadores pertinentes y el empleador deben tratar de llegar a acuerdos de manera que se reconozca a las organizaciones de trabajadores el acceso a los lugares de trabajo, durante el horario laboral y fuera de él, sin perjudicar el funcionamiento eficiente de la administración o de la institución pública en cuestión [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1109]. Por consiguiente, el Comité pide que el Gobierno y la organización querellante intercedan con las partes para asegurar el rápido establecimiento de un programa de acceso para el Sr. Martin Nicolae, según proceda para el ejercicio adecuado de su función de presidente, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa y sin perjudicar el funcionamiento eficiente de la empresa en cuestión.
894. En cuanto a la moción denunciada de disolución del sindicato por el empleador, el Comité observa que la empresa matriz presentó una moción para la disolución del sindicato ante los tribunales. El Comité insiste en que la disolución de un sindicato ordenada por el tribunal por razón de su afiliación insuficiente no constituye por sí misma una infracción de la libertad sindical. El Comité toma nota que, en virtud de la sección 40, 2), de la Ley sobre Diálogo Social, un tercero puede presentar ante los tribunales una moción para disolver un sindicato basada en una petición que fundamente que el sindicato ya no cumple los requisitos mínimos para su constitución. Al no disponer de elementos suficientes para concluir que la acción adoptada por la empresa matriz constituye acoso antisindical, el Comité pide al Gobierno que le proporcione una copia de la decisión judicial sobre la cuestión una vez el tribunal falle al respecto.

895. *En relación con la suspensión de los dos dirigentes sindicales antes de la huelga en una de las empresas de la plataforma industrial, el Comité observa que el Gobierno no refuta los alegatos argumentando que, de conformidad con la sección 195, 1), de la Ley sobre Diálogo Social, el contrato de trabajo individual del trabajador queda suspendido por ley durante todo el transcurso de su participación en una huelga. El Comité observa, no obstante, que la relación de trabajo de los dirigentes sindicales ya se suspendió un día antes de la huelga. Observando que la inspección del trabajo no ha establecido ninguna irregularidad, el Comité se ve en la obligación de recordar que nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima, y que ya ha destacado anteriormente que el respeto a los principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despidan o denieguen el reingreso por participar en una huelga u otro tipo de acción reivindicativa. A estos fines es irrelevante si el despido se produce durante la huelga o después de la misma. Lógicamente, debería ser irrelevante igualmente que el despido se produzca con anterioridad a la huelga si la finalidad del mismo es impedir o sancionar el ejercicio del derecho de huelga [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 660 y 663]. Observando, además, que la suspensión con anterioridad al inicio de la huelga estuvo acompañada de la denegación de acceso a las instalaciones, lo que imposibilitó que los dirigentes sindicales ejerciesen sus actividades sindicales legítimas, el Comité considera que se trata de una medida que equivale a una sanción a la actividad sindical y a un acto de discriminación antisindical, y pide al Gobierno que adopte medidas para asegurar una reparación adecuada para los trabajadores afectados y garantizar en el futuro el pleno respeto de los principios mencionados.*

896. *Con respecto a la presunta divulgación de comunicados desacreditadores por la empresa matriz contra el Sindicato Libre Plastor Orastie y por la empresa en Rimnicu Vilcea contra el sindicato de la misma, acompañados, en este último caso, por presuntas medidas para promover la creación de nuevos sindicatos en la empresa y fragmentar el movimiento sindical, el Comité observa que estos alegatos no han sido refutados por el Gobierno. El Comité desea recordar que, en casos anteriores, ha sostenido que el respeto de los principios de libertad sindical exige que los empleadores deben actuar con moderación en relación a cuestiones internas de los sindicatos; por ejemplo, no deberían hacer nada que pueda interpretarse como indicio de favoritismo respecto de determinado grupo de un sindicato en detrimento de otro. En lo que respecta a la referencia del Gobierno a la legislación sobre insolvencia según la cual los órganos responsables en el presente caso son los tribunales, los administradores judiciales, etc., y que todas las quejas y disputas relacionadas con las acciones de los participantes en el procedimiento se juzgan de conformidad con las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, el Comité considera que la libertad sindical es un derecho trascendente y habilitador que debería estar garantizado en todas las empresas, públicas o privadas, incluidas las empresas insolventes dirigidas por administradores judiciales en el marco del proceso de quiebra. Considerando que los presuntos actos, si se demuestra que son ciertos, equivalen a actos de injerencia contrarios a los principios de libertad sindical, el Comité confía que el Gobierno garantizará el pleno respeto de estos principios.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) respecto del despido por Chimica, S.A. del presidente del Sindicato Libre Plastor Orastie, el Comité pide al Gobierno que interceda con las partes con miras a encontrar una solución satisfactoria en relación con la situación laboral del Sr. Martin Nicolae. También pide al Gobierno que en el futuro garantice el respeto del principio enunciado en sus conclusiones;*

- b) en cuanto a la posterior denegación del acceso del presidente del sindicato a las instalaciones, el Comité pide que el Gobierno y la organización querellante intercedan con las partes para asegurar el rápido establecimiento de un programa de acceso para el Sr. Martin Nicolae, según proceda para el ejercicio adecuado de su función de representación, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa y sin perjudicar el funcionamiento eficiente de la empresa en cuestión;*
- c) el Comité pide al Gobierno que le proporcione una copia de la decisión judicial sobre la moción presentada por la empresa para la disolución del Sindicato Libre Plastor Orastie, y*
- d) en relación con la suspensión de dos dirigentes sindicales un día antes de que se iniciase una huelga en Chimica Automotive, S.A. y la denegación de su acceso a las instalaciones, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para asegurar la compensación adecuada a los trabajadores afectados y garantizar en el futuro el respeto pleno de los principios enunciados en sus conclusiones.*

CASO NÚM. 3113

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Somalia presentada por

- **la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU)**
- **el Sindicato Nacional de Periodistas Somalíes (NUSOJ) y**
- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan graves amenazas, actos de intimidación y represalias contra los afiliados y los dirigentes del Sindicato Nacional de Periodistas Somalíes (NUSOJ), así como la falta de respuestas adecuadas por parte del Gobierno Federal de Somalia

- 898.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de octubre-noviembre de 2015, en la que presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 376.º informe, párrafos 957-991, aprobado por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión (noviembre de 2015)].
- 899.** La Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU) y el Sindicato Nacional de Periodistas Somalíes (NUSOJ) enviaron información adicional en relación con la queja mediante comunicaciones de fechas 22, 26 y 29 de febrero, 3 y 16 de marzo, 28 de abril, 11 de mayo, 12 de agosto, 1.º de septiembre, 5 y 17 de octubre de 2016.
- 900.** El Comité, en virtud de la autoridad reconocida en el párrafo 69 de los procedimientos para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, invitó al Gobierno a comparecer ante él a fin de proporcionar información sobre las medidas adoptadas en

relación con las cuestiones pendientes. El Gobierno hizo una presentación oral ante el Comité durante su reunión de mayo-junio de 2016, y facilitó información mediante comunicación escrita de fecha 26 de mayo de 2016.

- 901.** Somalia 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

- 902.** En su anterior examen del caso en su reunión de octubre-noviembre de 2015, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 376.º informe, párrafo 991]:

- a) el Comité urge al Gobierno a que se abstenga de toda otra injerencia en los asuntos internos de los sindicatos registrados en Somalia, en particular del NUSOJ y la FESTU, respete el derecho de todo sindicato a gestionar sus actividades y asuntos propios sin trabas ni obstáculos y en conformidad con los principios de la libertad sindical y la democracia, asegure que los dirigentes sindicales elegidos puedan ejercer libremente el mandato de sus miembros y a este fin gozar del reconocimiento del Gobierno como interlocutor social. El Gobierno debe igualmente asegurar que el derecho a la libertad de movimiento sea plenamente respetado y disfrutado por los dirigentes sindicales;
- b) el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurar la protección y garantizar la seguridad de los dirigentes y los afiliados de la FESTU y el NUSOJ, y a que inicie una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre los alegatos de actos de intimidación y amenazas de muerte de que son víctimas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de las investigaciones;
- c) el Comité pide al Gobierno que proceda inmediatamente a la revisión del Código del Trabajo de Somalia en consulta con los interlocutores sociales libremente elegidos con el fin de garantizar su plena conformidad con los Convenios núms. 87 y 98, y que presente una memoria completa a la Comisión de Expertos en la que se señalen los aspectos legislativos del caso;
- d) en estas circunstancias, el Comité se ve obligado a urgir al Gobierno a que recurra a toda la asistencia de la OIT que sea necesaria a este respecto, y
- e) teniendo en cuenta la seriedad de las cuestiones planteadas en este caso y la aparente falta de comprensión en relación a su fundamental importancia, el Comité invita al Gobierno, en virtud de la autoridad reconocida en el párrafo 69 de los procedimientos para el examen de quejas por violaciones de la libertad sindical, a comparecer ante el Comité en su próxima reunión en marzo de 2016, a fin de que pueda obtener informaciones detalladas sobre las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con las cuestiones pendientes.

B. Información complementaria de los querellantes

- 903.** En diversas comunicaciones cursadas al Comité entre febrero y octubre de 2016, la CSI, la FESTU y el NUSOJ denunciaron una serie de actos de intimidación y represalias contra afiliados de la FESTU y el NUSOJ, en particular contra el dirigente sindical Omar Faruk Osman, tras haber presentado su queja ante el Comité.

- 904.** En una comunicación de fecha 22 de febrero de 2016, la CSI denuncia un intento de asesinato contra la vida del Sr. Osman, el 25 de diciembre de 2015. El vehículo del Sr. Osman estaba aparcado en las puertas de la sede del NUSOJ en espera de que estas se abrieran, cuando tres hombres armados en una berlina blanca atacaron su vehículo a balazos. Los escoltas del Sr. Osman intercambiaron disparos con los agresores hasta que los atacantes huyeron del lugar de los hechos. Uno de los escoltas del Sr. Osman y dos peatones que se encontraban en la calle Taleex resultaron gravemente heridos en el asalto. Cuando se informó al

Sr. Osman que los agresores y su vehículo habían sido detenidos, no se había emprendido aún ninguna acusación contra ellos.

- 905.** La CSI señala que, en una decisión de fecha 4 de febrero de 2016 del Tribunal Supremo, se reafirmó que el Gobierno había violado el derecho del NUSOJ a la libertad sindical, entrometiéndose en los asuntos internos del sindicato, al celebrar una asamblea general inconstitucional con el fin de reemplazar a las autoridades elegidas democráticamente. El comisionado del distrito de Hodan autorizó al NUSOJ a que celebrara su asamblea general los días 13 y 14 de febrero de 2016. El 7 de febrero de 2016, los dirigentes sindicales informaron al Ministro de Seguridad Interior sobre la asamblea general prevista y solicitaron apoyo en relación con la seguridad de los participantes. El 9 de febrero de 2016, el Tribunal de Apelación Regional de Banadir confirmó que debía respetarse el derecho del NUSOJ a celebrar su asamblea general y que el Ministerio de Seguridad Interior tenía la obligación de garantizar la seguridad de los participantes. No obstante, en la madrugada del 13 de febrero de 2016, la Agencia Nacional de Inteligencia y Seguridad (NISA) se comunicó tanto con el hotel Diplomatic de Mogadishu, donde se celebraría la reunión, como con el Sr. Osman, secretario general del NUSOJ, manifestando que no se llevaría a cabo la asamblea general salvo que obtuviese cartas de aprobación por escrito del Ministerio de Seguridad Interior y del Ministerio de Información. Sin embargo, según los querellantes, tal disposición no está prevista en la legislación somalí. Los 66 delegados trabajadores que habían acudido desde diversas regiones del país, de conformidad con los estatutos del NUSOJ, fueron objeto de actos de intimidación y expulsados por soldados de la NISA fuertemente armados en el hotel. El NUSOJ intentó celebrar la reunión en otro lugar, en su sede sita en la calle Taleex; no obstante, la policía amenazó con arrestar a los participantes si procuraban seguir adelante con la reunión.
- 906.** En comunicaciones fechadas el 29 de febrero y el 3 de marzo de 2016, el NUSOJ informa de que el Ministerio de Información convocó una reunión con los administradores de los medios de comunicación, en la que decidieron establecer una comisión de 12 personas, principalmente compuesta por propietarios y administradores de los medios de comunicación, todos empleadores. El presidente de esa comisión es el propietario y presidente de la Red de Comunicaciones Shabelle, y su vicepresidente, el administrador de la estación de radio STAR FM. Según el querellante, dicha comisión había decidido celebrar una asamblea general del NUSOJ los días 20 y 21 de marzo de 2016, con el fin de elegir a los nuevos dirigentes sindicales, en particular al propietario y editor jefe de *Xaqiiqa Times*. El NUSOJ deplora que, tras haber desintegrado su asamblea general los días 13 y 14 de febrero de 2016, el Gobierno haya decidido unirse a los empleadores del sector de los medios de comunicación para quedarse a cargo de un sindicato independiente e intimidar a empleados y periodistas de los medios de comunicación. El querellante denuncia el hecho de que el Ministerio de Información se haya dedicado indiscutiblemente a sustraer al NUSOJ del control de los trabajadores para que éste quede en manos del Gobierno, lo cual es una violación intencionada de los derechos sindicales, el Código del Trabajo de Somalia y los convenios de la OIT.
- 907.** En comunicaciones de fechas 16 de marzo, 28 de abril y 11 de mayo de 2016, los querellantes informaron de que el Fiscal General — asesor jurídico principal del Gobierno y oficial principal encargado de la aplicación de la ley — había iniciado una investigación contra el Sr. Osman, con la intención de incoar una causa penal en su contra. En una carta de fecha 29 de febrero de 2016, se le informó sobre las acusaciones en su contra, y también en persona, tras ser convocado a la oficina del Fiscal General el 23 de abril de 2016. Presuntamente, se ha convertido en una «amenaza para la paz y la seguridad [...] empeorando las relaciones entre las instituciones gubernamentales e internacionales», al presentar una queja al Comité de Libertad Sindical de la OIT. Los querellantes expresan preocupación por estas claras medidas de represalia contra el Sr. Osman por haber presentado una queja a los mecanismos de control de la OIT.

- 908.** Además, el querellante acusa al Gobierno de recurrir a la difusión de mentiras intencionadas en relación con el Sr. Osman por un delito que nunca cometió, con el fin de sembrar confusión en la comunidad internacional. Según los querellantes, las denuncias penales infundadas contra el Sr. Osman son dañinas, ya que desacreditan a los sindicalistas y mancillan su reputación como activistas sindicales legítimos, tanto en la sociedad somalí como en la comunidad internacional.
- 909.** En comunicaciones de fechas 12 de agosto y 1.º de septiembre de 2016, los querellantes informan de que, durante las últimas semanas los sindicatos somalíes han sido objeto de graves maltratos por medio de acciones y amenazas por parte de las autoridades del país, destinadas a restringir a sus funcionarios y afiliados a participar en actividades sindicales legítimas. El 9 de julio de 2016, el Ministerio de Seguridad Interior del Gobierno Federal de Somalia emitió una orden (núm. WAG/XAG/0067/2016), en la que prohibía la celebración de todas las reuniones en los hoteles de Mogadishu. Dicha orden prohíbe toda reunión que no haya sido notificada por los hoteles al Ministerio solicitando su autorización, presuntamente «con el fin de garantizar la seguridad y reducir al mínimo los problemas que ocasiona el UGUS (Al-Shabaab) a la población». Los hoteles ya están acatando la orden y exigen a los sindicatos que desean alquilar un lugar de reunión que obtengan una autorización escrita del Ministerio de Seguridad Interior. Si bien esta nueva medida puede parecer razonable dada la grave situación de seguridad en el país, muchos observadores consideran, sin embargo, que resulta conveniente para las autoridades con el propósito de entorpecer la realización de actividades de las organizaciones de la sociedad civil y de los políticos de la oposición.
- 910.** Además, el 20 de julio de 2016, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dirigió la constitución de un «sindicato» de trabajadores del sector público, al establecer una comisión encargada de ponerlo en marcha, encabezada por el Director del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos del Ministerio. La FESTU, que fue informada de ello, protestó y recordó al Gobierno que no le incumbía participar en la constitución de sindicatos. Para los querellantes, esto no hace sino confirmar la injerencia de las autoridades somalíes, que deniegan resueltamente a los trabajadores su derecho fundamental a sindicarse de manera libre e independiente. Por último, los querellantes se refirieron al hecho de que, en mayo de 2016, el anterior Presidente del Tribunal Supremo, quien adoptara la decisión histórica de libertad sindical (Decisión del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2016 que desestimó el congreso del NUSOJ de mayo de 2011), y el Juez del Tribunal de Apelación Regional fueron despedidos de sus cargos por decreto presidencial, si bien el Presidente no tiene tal poder, ya que el artículo 109A, subsección 6, de la Constitución provisional dispone claramente que solamente la Comisión del Servicio Judicial tiene la facultad de nombrar, sancionar o trasladar a jueces. Más aún, en julio de 2016, el recién nombrado Presidente del Tribunal Supremo escribió una carta apoyando un intento de deslegitimar el liderazgo auténtico del NUSOJ e incitar a personas que nunca se habían afiliado, tácitamente impuestas por el Ministerio, a dirigir el sindicato. Esta acción del Presidente del Tribunal Supremo compromete la independencia del Poder Judicial y hace caso omiso del fallo del Tribunal Supremo del 4 de febrero de 2016. En opinión de los querellantes, estos acontecimientos constituyen una violación directa de los deberes y obligaciones del Gobierno en virtud del derecho internacional y de la Constitución provisional del país, e ilustran el deterioro de los derechos humanos y sindicales en el país.
- 911.** En una comunicación de 5 de octubre de 2016, la FESTU denunció el asesinato del Sr. Abdiasis Mohamed Ali, un periodista y miembro del NUSOJ, que, el 27 de septiembre de 2016, resultó muerto por los disparos de dos hombres armados con pistolas en el norte de Mogadishu. La organización querellante considera que este horrendo crimen es un ejemplo de la pasividad del Gobierno en lo que se refiere a la aplicación de las recomendaciones que el Comité había formulado anteriormente para que el Gobierno garantizase la protección y la seguridad de los dirigentes sindicales y los afiliados, y para que pusiera en marcha

investigaciones independientes sobre los alegatos de amenazas de muerte de que sus miembros son víctimas, y sostiene que el Gobierno ha intensificado conscientemente sus ataques contra ellos.

- 912.** Por último, en una comunicación de fecha 17 de octubre de 2016, el NUSOJ denuncia la detención del Sr. Abdi Adan Guled, vicepresidente del sindicato, el cual se llevó a cabo el 15 de octubre de 2016 por parte de la Agencia Nacional de Inteligencia y Seguridad (NISA) en las instalaciones del periódico XOG-Ogaal, el diario más antiguo y de liderazgo en Mogadishu. Durante la incursión, la NISA confiscó todos los materiales para la publicación de los periódicos, así como ordenadores, archivos y cámaras.

C. Respuesta del Gobierno

- 913.** En una comunicación de 26 de mayo de 2016, el Gobierno afirma que los informes de los querellantes sobre los abusos y violaciones habituales de los derechos a la libertad sindical por parte del Gobierno son infundados, ya que no hay pruebas que apoyen tales alegatos. Además, el Gobierno subraya que algunas personas se aprovechan, para beneficio propio, de las instituciones frágiles de un país que está saliendo de un período posconflicto.

- 914.** Por lo que respecta al NUSOJ, el Gobierno señala que el sindicato, anteriormente conocido como Red de Periodistas Somalíes (SOJON), se creó en 2002 aprobándose sus estatutos, según los cuales las autoridades deben elegirse democráticamente cada tres años. De acuerdo con el Gobierno, en 2011 el NUSOJ se dividió en dos grupos, ya que uno de ellos había acusado al Sr. Osman de apropiación indebida de fondos. Según la información del NUSOJ recibida por el Gobierno, el Sr. Osman había sido destituido de su cargo como secretario general del sindicato durante el congreso de liderazgo y planificación estratégica, celebrado los días 28 y 29 de mayo de 2011 (copia facilitada). El Congreso eligió al Sr. Mohamed Ibrahim Isak como secretario general del NUSOJ, con efecto inmediato, para reemplazar al Sr. Osman. Numerosos delegados de diversas regiones de Somalia estuvieron presentes en la reunión. Se invitó asimismo a numerosas organizaciones sociales somalíes para participar y desempeñarse como observadores del proceso de elección. El Ministerio de Información acogió sin más los resultados de esa reunión tras recibir un informe de los observadores que participaron en ella, entre otros, grupos de la sociedad civil. Por último, el Gobierno señala que tras la emisión de una orden del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2016, el NUSOJ celebró una elección democrática el 17 de mayo de 2016 y eligió a un nuevo dirigente, sin injerencia alguna por parte del Gobierno. La elección tuvo amplia difusión en los medios sociales y en los medios de comunicación locales e internacionales. En su decisión, el Tribunal determinó que la remoción del Sr. Osman de su cargo como secretario general por los afiliados del NUSOJ en 2011 fue ilícita de conformidad con sus estatutos, aunque confirmaba que en efecto el Sr. Osman había sido retirado de su cargo por afiliados del NUSOJ. En el proceso, jueces del Tribunal de Apelación, en consulta con afiliados del NUSOJ de todo el país, habían previsto la celebración de la asamblea general del sindicato y eligieron a dirigentes nuevos.

- 915.** Por lo que respecta a la dirección de la FESTU, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales recibió a funcionarios de entre varios afiliados de la federación, confirmando que el Sr. Osman no había desempeñado su cargo como secretario general de la FESTU desde su reemplazo el 30 de septiembre de 2013 (copia facilitada). Las declaraciones afirman que el Sr. Osman no puede pronunciarse en nombre de la asociación ya que no es el Secretario General de la FESTU. El Gobierno considera que la legitimidad del sindicato proviene de sus afiliados y, por lo tanto, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sólo había reconocido la decisión de la FESTU y sus afiliados de reemplazar al Sr. Osman como secretario general en 2013, sin injerencia alguna. Además, según el Gobierno, la FESTU celebró una asamblea general los días 5 y 6 de abril de 2016 y eligió a un nuevo secretario general. Por consiguiente, en opinión del Gobierno, el Sr. Osman no representa al NUSOJ

ni a la FESTU y, de conformidad con los estatutos de ambos sindicatos somalíes y de la Constitución provisional del país, el Sr. Osman carece de legitimidad para representar a estos dos sindicatos.

- 916.** Por lo que respecta a los alegatos de obstrucción de las reuniones sindicales a través de la Agencia Nacional de Inteligencia y Seguridad en 2014 y en febrero de 2016, el Gobierno declara que las afirmaciones son falsas. El Gobierno facilitó la copia de una carta en la que el propietario del lugar (hotel Diplomatic) confirmaba que no había habido injerencia ni obstrucción de las reuniones por parte de funcionarios del Gobierno, la policía o las fuerzas de seguridad. De acuerdo con el Gobierno, habida cuenta del conflicto relacionado con la dirección del NUSOJ desde 2011, fueron los afiliados sindicales quienes acudieron al lugar y solicitaron la suspensión de ambas reuniones en 2014 y en 2016, ya que consideraban que las reuniones no representaban a su sindicato y, por lo tanto, vulneraban sus derechos. Fue el propio organizador quien decidió anular las reuniones.
- 917.** En cuanto a los presuntos interrogatorios arbitrarios del Sr. Osman, el Gobierno señala que la citación para el interrogatorio del Sr. Osman se había fijado en respuesta a una solicitud de investigación, debido a sospechas que pesaban sobre él. La oficina del Fiscal General había preparado un informe preliminar (copia facilitada). Dicha investigación estaba destinada al Sr. Osman como persona física y no como el presunto presidente de un sindicato. El procedimiento se llevó a cabo de conformidad con la ley y el representante legal del Sr. Osman estuvo presente durante el interrogatorio para velar por la observancia de las debidas garantías procesales. Concluida la investigación, la oficina del Fiscal General decidió no imputar cargos al Sr. Osman.
- 918.** Por lo que respecta a los alegatos de amenazas contra la FESTU, el Gobierno lamenta que el Sr. Osman no las haya notificado a la policía. No obstante, la policía inició investigaciones sobre tales amenazas contra el Sr. Osman, ya que este es el procedimiento habitual. Mediante la investigación, se supo que el Sr. Osman había inventado todas esas amenazas para beneficio propio y para desviar la verdadera atención de los hechos, a fin de atraer simpatía y apoyo internacionales. Por consiguiente, la investigación policial concluyó que no había amenazas contra el Sr. Osman por parte de las fuerzas de seguridad.
- 919.** En cuanto a la presunta restricción de viaje contra el Sr. Osman, el Gobierno se refiere al informe de investigación preliminar del Fiscal General sobre esta cuestión, en el que se demuestra que no se ha impuesto ninguna restricción al derecho a viajes del Sr. Osman, salvo durante un breve período en espera de una investigación sobre los alegatos en su contra. Esta información ha sido avalada por el registro de viajes facilitado por la Dirección Ejecutiva de Inmigración y Naturalización de Somalia (IND). Por consiguiente, no hay prueba que respalde el alegato de denegación de viaje al Sr. Osman el 12 de septiembre de 2014.
- 920.** En su comunicación transmitida al Comité durante su audiencia en mayo-junio de 2016, el Gobierno cuestiona la reputación y los antecedentes del Sr. Osman. El Gobierno proporciona información sobre los informes y cartas, de órganos de las Naciones Unidas, en los que se cuestiona la posición del Sr. Osman en el NUSOJ, así como su comportamiento con periodistas y donantes, y en el que se informa de que se ha restringido su acceso al recinto de las Naciones Unidas. Además, el Gobierno señala que el Sr. Osman estuvo detenido en Kenya en razón de una deuda contraída con un hotel por un monto de 3,6 millones de chelines kenianos, y que se habían confiscado sus pasaportes. Asimismo, estuvo presuntamente detenido en Addis Abeba por una situación similar.
- 921.** En cuanto a la recomendación del Comité sobre el marco jurídico, el Gobierno está realizando una revisión del ordenamiento jurídico y de las leyes nacionales. Un número considerable de leyes datan de la época del régimen semicomunista, entre 1970 y 1990. El Código del Trabajo también está siendo objeto de revisión. No obstante, dicho proceso se

finalizará en el tiempo que sea necesario. Sin embargo, a pesar de que el Código del Trabajo puede otorgar un grado considerable de autoridad al Gobierno, tal facultad nunca se utiliza, y los sindicatos gozan en la práctica de numerosas libertades.

D. Conclusiones del Comité

- 922.** *El Comité recuerda que en varias ocasiones ha tenido que examinar este caso grave de amenazas, actos de intimidación y represalias contra afiliados y dirigentes sindicales. En vista de la gravedad de las cuestiones planteadas y de la aparente falta de entendimiento sobre su importancia fundamental, el Comité decide recurrir al párrafo 69 de su procedimiento e invita al Gobierno a que comparezca ante él a fin de presentar las medidas adoptadas en relación con las cuestiones pendientes sobre las cuales el Gobierno no ha proporcionado respuestas adecuadas.*
- 923.** *Si bien lamenta haber tenido que aplicar una medida de carácter especial para obtener del Gobierno informaciones respecto de este caso, el Comité celebra el renovado compromiso del Gobierno de la República de Somalia que desde entonces ha transmitido una comunicación escrita y ha hecho una presentación oral. El Comité recuerda que todos los gobiernos deben reconocer la importancia que reviste presentar, dentro de un plazo razonable, respuestas detalladas y precisas sobre los alegatos formulados contra ellos o el seguimiento de las recomendaciones del Comité.*
- 924.** *El Comité recuerda que este caso se refiere principalmente a graves alegatos de injerencia en las actividades de la FESTU y el NUSOJ y a la decisión unilateral del Gobierno de no reconocer más al Sr. Osman como dirigente de la FESTU o del NUSOJ. El Comité toma nota de la reciente información suministrada por los querellantes en el sentido de que: i) por una decisión de fecha 4 de febrero de 2016, el Tribunal Supremo de Somalia determinó que la asamblea general celebrada los días 28 y 29 de mayo de 2011, en la que destituyó de su cargo al Sr. Osman, no era legítima. Por consiguiente, el Tribunal declaró nulo el despido del Sr. Osman e invalidó la elección del Sr. Mohamed Ibrahim Isak (Pakistán) como secretario general del sindicato. El Tribunal ordenó la organización de la próxima asamblea general bajo la supervisión del Juez del Tribunal de Apelación Regional, la cual deberá llevarse a cabo en un plazo de cinco meses; ii) el NUSOJ obtuvo permiso para celebrar su asamblea general los días 13 y 14 de febrero de 2016 e informó al Ministro de Seguridad Interior sobre la asamblea general prevista, solicitando apoyo en relación con la seguridad de los participantes. El Tribunal de Apelación Regional de Banadir confirmó que debía respetarse el derecho del NUSOJ a celebrar su asamblea general y que el Ministerio de Seguridad Interior tenía la obligación de garantizar la seguridad de los participantes. No obstante, el 13 de febrero de 2016, la Agencia Nacional de Inteligencia y Seguridad (NISA) interrumpió la reunión exigiendo cartas de aprobación por escrito del Ministerio de Seguridad Interior y del Ministerio de Información. El NUSOJ intentó trasladar la reunión a su sede en la calle Taleex; no obstante, la policía amenazó con arrestar a los participantes si se seguía adelante con la reunión; iii) el Gobierno decidió unirse a los empleadores del sector de los medios de comunicación a fin de quedarse a cargo del NUSOJ y sustraer al sindicato del control de los trabajadores; iv) en mayo de 2016, el anterior Presidente del Tribunal Supremo, quien adoptara la decisión histórica de libertad sindical (decisión del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2016, que desestimó el congreso del NUSOJ de mayo de 2011) y el Juez del Tribunal de Apelación Regional fueron despedidos por decreto presidencial a pesar de que el Presidente no tenía facultad para ello, y v) en julio de 2016, el recién nombrado Presidente del Tribunal Supremo escribió una carta apoyando un intento de deslegitimar la auténtica dirección del NUSOJ e incitar a aquellas personas que nunca se habían afiliado, tácitamente impuestas por el Ministerio, a dirigir el sindicato. Esta acción del Presidente del Tribunal Supremo compromete sin lugar a dudas la independencia del Poder Judicial.*

925. El Comité toma nota, a partir de lo presentado por el Gobierno, que: i) en 2011, el NUSOJ se dividió en dos grupos, uno de los cuales acusó al Sr. Osman de apropiación indebida de fondos. En una asamblea general celebrada los días 28 y 29 de mayo de 2011, se destituyó al Sr. Osman y se eligió al Sr. Mohamed Ibrahim Isak como el nuevo secretario general del NUSOJ; ii) tras el fallo del Tribunal Supremo del 4 de febrero de 2016, el NUSOJ realizó una elección democrática el 17 de mayo de 2016 y eligió a un nuevo dirigente sin injerencia alguna por parte del Gobierno; iii) el Gobierno recibió confirmación por escrito de sindicatos afiliados a la FESTU en cuanto a que el Sr. Osman no era el secretario general de esa federación; iv) la FESTU celebró una asamblea general los días 5 y 6 de abril de 2016 y eligió a un nuevo secretario general, y v) por consiguiente, en opinión del Gobierno, el Sr. Osman no representa al NUSOJ ni a la FESTU y, de conformidad con los estatutos de ambos sindicatos, el Sr. Osman no posee legitimidad para representarlos.
926. Teniendo en cuenta la información facilitada tanto por los querellantes como por el Gobierno, el Comité observa que, en febrero de 2016, el Tribunal Supremo sostuvo que la asamblea general en la que se había destituido al Sr. Osman en 2011 fue ilícita, y exigió la organización de la siguiente asamblea general. Asimismo, constata con profunda preocupación los alegatos en los que se aduce que si bien el NUSOJ trató de organizar su asamblea general en febrero de 2016, de conformidad con la orden emitida por el Tribunal Supremo, las fuerzas de seguridad interrumpieron la reunión. El Comité también toma nota con preocupación de los alegatos relativos al intento constante del Ministerio de Información de quedarse a cargo del NUSOJ, al convocar a los propietarios y a los administradores de los medios de comunicación para establecer en paralelo una junta ejecutiva. El Comité recuerda con firmeza el principio general de que el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes es una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 391]. El Comité espera que el Gobierno acate el fallo del Tribunal Supremo en relación con la dirección del NUSOJ y urge al Gobierno a que se abstenga de toda otra injerencia en los asuntos internos del NUSOJ y de la FESTU, y asegure que los dirigentes elegidos de esos sindicatos, en particular el Sr. Osman, salvo indicación contraria de los propios afiliados sindicales, puedan ejercer libremente el mandato que les ha sido conferido por sus afiliados, de conformidad con los estatutos de los sindicatos. El Comité confía en que el Gobierno reconocerá sin demora al Sr. Osman como dirigente del NUSOJ y de la FESTU.
927. El Comité expresa su profunda preocupación por el alegato de los querellantes en cuanto a que el juez, Dr. Aidid Abdullah Ilkahanaf, que fallara a favor del Sr. Osman, y contra la posición del Gobierno, haya sido despedido por decreto presidencial. Teniendo en cuenta de que un Poder Judicial independiente es esencial para la plena observancia de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, el Comité urge al Gobierno a que garantice el pleno respeto de este principio y asegure que el Dr. Aidid Abdullahi Ilkahanaf no sea objeto de amenazas por haber ejercido sus funciones de conformidad con el mandato que le fue otorgado. El Comité pide al Gobierno que responda detalladamente a este alegato.
928. Además, el Comité está preocupado por la reciente detención del Sr. Abdi Adan Guled, vicepresidente del NUSOJ, llevada a cabo el 15 de octubre de 2016 en su lugar de trabajo en Mogadishu por parte de la Agencia Nacional de Inteligencia y Seguridad (NISA). De acuerdo con los alegatos, durante el allanamiento, la NISA confiscó todos los materiales para la publicación de los periódicos, así como ordenadores, archivos y cámaras.

El Comité urge al Gobierno a que dé explicaciones sin demora sobre la detención del Sr. Abdi Adan Guled.

- 929.** *Por lo que respecta a los alegatos de amenazas contra la FESTU, el Comité toma nota de lo presentado por el Gobierno, en cuanto a que mediante investigación policial se determinó que el Sr. Osman había inventado las amenazas contra la FESTU con el fin de granjearse la simpatía y el apoyo internacionales. No obstante, el Comité toma nota con profunda preocupación del grave alegato presentado por los querellantes, que el Gobierno no ha impugnado, relativo al intento de asesinato del Sr. Osman el 25 de diciembre de 2015. El incidente ocurrió en las puertas de la sede del NUSOJ, y uno de los escoltas del Sr. Osman así como dos peatones resultaron gravemente heridos durante el asalto. Aunque a la fecha no se ha interpuesto ninguna acción judicial, presuntamente se apresó el vehículo y se detuvo a los atacantes. El Comité recuerda que en el caso de que se produzcan agresiones a la integridad física o moral, debería realizarse una investigación judicial independiente sin dilación, con miras a esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables e impedir la repetición de tales actos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 50]. El Comité urge al Gobierno a que facilite sin demora información detallada sobre toda investigación policial y judicial en relación con este gravísimo incidente. De manera más general, el Comité urge al Gobierno a que garantice la protección y vele por la seguridad de los dirigentes y afiliados de la FESTU y el NUSOJ, y a que realice una investigación judicial completa e independiente en caso de recibir cualquier tipo de queja relacionada con actos de intimidación y amenazas contra ellos.*
- 930.** *En este sentido, el Comité expresa su profunda preocupación por la reciente noticia del asesinato del Sr. Abdiasis Mohamed Ali, periodista y afiliado al NUSOJ, que fue asesinado el 27 de septiembre de 2016 por dos hombres armados con pistolas en el norte de Mogadishu. Al tiempo que denuncia el hecho de que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley no han realizado todavía ninguna investigación sobre el asesinato, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas correspondientes para que se investigue con carácter de urgencia el asesinato del Sr. Abdiasis Mohamed Ali y lo mantenga informado del resultado final.*
- 931.** *Además, constatando con preocupación el alegato de los querellantes sobre las represalias adoptadas contra el Sr. Osman, en particular una investigación realizada por la oficina del Fiscal General en abril de 2016, por haber presentado una queja a los mecanismos de control de la OIT, el Comité recuerda con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser objeto de medidas de represalia, en particular de arresto y detención, sin juicio, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical o por haber presentado una queja ante el Comité. El Comité espera que el Gobierno garantice el pleno respeto de este principio.*
- 932.** *Además, el Comité toma nota con preocupación de los alegatos según los cuales el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dirigió la constitución de un sindicato para los trabajadores del sector público, al establecer una comisión encargada de realizar la tarea, encabezada por el Director del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos del Ministerio. La FESTU fue informada al respecto, y presentó una denuncia. Para los querellantes, esto no hace sino confirmar que se trata de una injerencia por parte de las autoridades somalíes, al denegar a los trabajadores su derecho fundamental a sindicarse de manera libre e independiente. El Comité considera que la participación de las autoridades en el proceso de constitución de un sindicato contraviene el principio básico según el cual los empleadores y los trabajadores deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin previa autorización y, por consiguiente, vulnera los principios de libertad sindical. En consecuencia, el Comité urge al Gobierno a que vele por el pleno respeto de este principio y a que se abstenga de emprender toda iniciativa o vínculo respecto a la constitución de un sindicato.*

- 933.** Aunque el Comité ha tomado debidamente en cuenta los elementos aportados por el Gobierno en relación con la reputación del Sr. Osman, no obstante considera que, en este caso, el carácter de esa información general no refleja el cuestionamiento de los graves actos de índole antisindical por parte del Gobierno ni las recomendaciones seguidamente formuladas.
- 934.** Para concluir, el Comité desea destacar 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 esas organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio. Un clima de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades consagrados en los Convenios núms. 87 y 98. Por consiguiente, el Comité urge al Gobierno a que procure cumplir con sus obligaciones en relación con el respeto de esos derechos y libertades individuales, así como su obligación de garantizar el derecho a la vida de los sindicalistas. Por último, el Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina está a su disposición con objeto de determinar las medidas que permitan abordar de forma efectiva las recomendaciones pendientes.

Recomendaciones del Comité

- 935.** En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a)** el Comité espera que el Gobierno acate el fallo del Tribunal Supremo relativo a la dirección del NUSOJ y urge al Gobierno a que se abstenga de toda otra injerencia en los asuntos internos del NUSOJ y de la FESTU, y que asegure que los dirigentes sindicales elegidos, en particular el Sr. Osman, salvo indicación contraria de los propios afiliados sindicales, puedan ejercer libremente el mandato que les ha sido conferido por sus afiliados, de conformidad con los estatutos de los sindicatos. El Comité confía en que el Gobierno reconocerá sin demora al Sr. Omar Faruk Osman como dirigente del NUSOJ y de la FESTU;
 - b)** el Comité expresa su profunda preocupación por el alegato de los querellantes en cuanto a que el juez, Dr. Aidid Abdullah Ilkahanaf, quien fallara a favor del Sr. Osman y contra la posición del Gobierno, fuera despedido desde entonces mediante decreto presidencial. Teniendo en cuenta de que un Poder Judicial independiente es esencial para garantizar la plena observancia de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, el Comité urge al Gobierno a que garantice el pleno respeto de este principio y asegure que el Dr. Aidid Abdullahi Ilkahanaf no sea objeto de amenazas por haber ejercido sus funciones de conformidad con el mandato que le fue otorgado. El Comité pide al Gobierno que responda detalladamente a este alegato;
 - c)** el Comité urge al Gobierno a que dé explicaciones sin demora sobre la detención del Sr. Abdi Adan Guled, vicepresidente del NUSOJ, el día 15 de octubre de 2016;
 - d)** el Comité urge al Gobierno a que proporcione sin demora información detallada sobre toda investigación policial y judicial en relación con el intento de asesinato del Sr. Osman el 25 de diciembre de 2015. En términos más

generales, el Comité urge al Gobierno a que garantice la protección y la seguridad de la FESTU y de los dirigentes y afiliados del NUSOJ y a que inicie una investigación judicial exhaustiva e independiente cuando se presenten denuncias sobre actos de intimidación y amenazas de los que ellos sean víctimas;

- e) el Comité insta al Gobierno a que adopte todas las medidas que sean necesarias para investigar con carácter de urgencia el asesinato del Sr. Abdiasis Mohamed Ali, un miembro del NUSOJ, y a que lo mantenga informado del resultado de dicha investigación;*
- f) el Comité urge al Gobierno a que garantice el pleno respeto de los principios relacionados con el derecho a constituir organizaciones que se estimen convenientes, sin previa autorización, y a que se abstenga de toda iniciativa o vínculo en relación con la constitución de un sindicato;*
- g) el Comité recuerda con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser objeto de represalias, en particular de arresto y detención sin juicio, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical o por haber presentado una queja ante el Comité. El Comité espera que el Gobierno garantice el pleno respeto de este principio, y*
- h) el Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina está a su disposición con objeto de determinar las medidas que permitan abordar de forma efectiva las recomendaciones pendientes.*

CASO NÚM. 3109

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Suiza
presentada por
el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Correos (SAP)**

Alegatos: la organización querellante denuncia su exclusión de la negociación de un convenio colectivo con la empresa La Poste. Además, alega actos de discriminación e intimidación contra su presidente y afiliados

- 936.** El Sindicato Autónomo de Trabajadores de Correos (SAP) presentó su queja en comunicaciones de fechas 11 de octubre de 2014, 18 de febrero y 30 de marzo de 2015 y 2 de febrero de 2016.
- 937.** El Gobierno presentó sus observaciones en comunicaciones de fechas 9 de marzo y 30 de noviembre de 2015 y 6 de mayo de 2016.
- 938.** Suiza 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

939. En una comunicación de fecha 14 de octubre de 2015, el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Correos (SAP) indica que es un sindicato que se constituyó en 2005 en La Poste Suisse S.A. Para alcanzar su objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus afiliados, tiene la facultad, según sus estatutos, de negociar y concluir convenios colectivos. Sin embargo, el SAP indica que, desde su creación, reclama a La Poste Suisse S.A. el derecho de participar en las negociaciones con el objetivo de concluir el convenio colectivo de la empresa o de entablar negociaciones para concluir un convenio para sus afiliados. Según el SAP, la empresa le deniega el derecho de negociación colectiva sobre la base de criterios de representatividad que no accede a precisar, a pesar de las reiteradas solicitudes del sindicato entre 2005 y 2010. Tras una queja presentada ante el Tribunal Administrativo Federal (TAF), la empresa aceptó reconocer al SAP como sindicato representativo de sus colaboradores en noviembre de 2010 y concederle progresivamente ciertas facilidades, pero continuó negándose a negociar colectivamente con él.

940. Tras el cambio de condición jurídica de la compañía de correos, la cual se convirtió en una sociedad anónima en 2012 cuyo personal está regido desde entonces por el Código de Obligaciones, el SAP reiteró su petición de participar en las negociaciones del futuro convenio colectivo en fase de preparación. Ante la nueva negativa de la empresa, en concreto a través de una comunicación de fecha 3 de abril de 2012 en la que la empresa indicaba que el número de afiliados del SAP (500 afiliados) estaba lejos de ser suficiente para poder ser considerado un sindicato representativo, el sindicato presentó una reclamación ante la Comisión Federal de Correos (Post-Com), la cual fue desestimada. Posteriormente, el SAP presentó una queja ante el TAF, el cual, en una sentencia pronunciada el 13 de diciembre de 2013, concluyó que la Post-Com no era competente para obligar a La Poste Suisse S.A. a aceptar o rechazar al SAP como interlocutor social y, por consiguiente, anuló la decisión de la Post-Com. El 23 de diciembre de 2013, tras el fracaso de su reclamación ante la última instancia administrativa suiza, el SAP pidió que interviniera la Oficina Federal de Conciliación. La reunión de conciliación se celebró al cabo de nueve meses, el 8 de septiembre de 2014. El SAP denuncia el hecho de que los sindicatos rivales del SAP en la empresa (los sindicatos Syndicom y Transfair) estuvieron presentes en la reunión, participaron en el proceso y contribuyeron, mediante su oposición al SAP, a que fracasara la conciliación. El SAP se sorprende de que el sistema de solución de conflictos colectivos establecido permita a los sindicatos rivales hacer objeciones a su reconocimiento por el empleador. Asimismo, el SAP rebate el número de afiliados indicado por los sindicatos Syndicom y Transfair, 15 000 y 6 000 afiliados respectivamente, y solicita que se establezca un acta notarial para acreditar el número exacto de trabajadores afiliados.

941. El SAP alega que la empresa continuó negándose a especificar los criterios de representatividad que aplicaba y que además explicaba que, independientemente de su número de afiliados, no quería aceptar al SAP como interlocutor social y que solamente lo haría si la obligaba una decisión judicial. Esta declaración ilustra el clima de desconfianza en el que debe evolucionar el SAP, cuyos representantes son demonizados a los ojos del personal por la dirección de la empresa. Como apoyo a sus alegatos, el SAP proporciona copias de las comunicaciones internas entre 2005 y 2009 en las que se precisa al personal directivo que el SAP no es un interlocutor oficial de la empresa. Además, el SAP denuncia las medidas de intimidación, en particular medidas disciplinarias, adoptadas contra su presidente, el Sr. Olivier Cottagnoud, y su vicepresidente, el Sr. Lionel Laurent, por haber cumplido simplemente sus mandatos sindicales.

- 942.** El SAP considera que las autoridades suizas, por medio de la Comisión Federal de Correos y el TAF, le han negado el derecho de acceder a las negociaciones de convenios colectivos cuando los criterios de representatividad se desconocen y no están definidos. La empresa concernida incluso se ha negado a especificar los criterios que aplicaba para negar este derecho al SAP ante la Comisión Federal de Conciliación. Así, el SAP hace frente a una oposición por falta de representatividad sin conocer los criterios. Además, el SAP observa, por las numerosas demoras a la hora de entablar discusiones con el sindicato, el lapso de tiempo transcurrido desde 2005 sin reconocer su derecho de negociación colectiva y la negativa a indicar los criterios de representatividad aplicados, una falta manifiesta de buena fe por parte de la empresa. El SAP considera que la buena fe constituye un elemento esencial de la paz social.
- 943.** Asimismo, el SAP observa que las autoridades hacen referencia a la jurisprudencia del Tribunal Federal sobre el asunto, pero no se han establecido criterios claros, en concreto un criterio cuantitativo mínimo fijo. El SAP recuerda los principios de los órganos de control de la OIT según los cuales la representatividad debe basarse en criterios objetivos y previamente definidos. Así, el hecho de que el Gobierno no haya establecido un sistema en el que los criterios de representatividad estén definidos previamente de forma transparente vulnera los compromisos contraídos por Suiza al ratificar los convenios pertinentes de la OIT sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, así como los principios señalados por los órganos de control, en particular el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- 944.** El SAP solicita que el Gobierno tome todas las medidas necesarias para poner fin a las violaciones e intervenga ante La Poste Suisse S.A. para que acepte por fin negociar el convenio colectivo en fase de preparación o concluir un convenio colectivo con el SAP para sus afiliados. Además, el SAP insta al Gobierno a que intervenga para poner fin a las medidas de discriminación y presión contra sus dirigentes y representantes en la empresa.
- 945.** En su comunicación de fecha 30 de marzo de 2015, el SAP denuncia el plazo previsto por el Gobierno para responder a la queja, es decir, principios de 2016. El SAP recuerda que el Gobierno está al corriente de la situación desde la reclamación ante la Comisión Federal de Conciliación en diciembre de 2013. Según el SAP, se trata de un plazo calculado para mantener al SAP fuera de la negociación colectiva en curso con la empresa y, de este modo, debilitarlo mediante la desafiliación de miembros descontentos porque el SAP no consigue acceder al convenio colectivo. El SAP indica que se ha visto gravemente afectado por la desafiliación de miembros.

B. Respuesta del Gobierno

- 946.** Por comunicación de fecha 6 de mayo de 2016, el Gobierno proporciona los antecedentes de la tramitación de la queja y formula sus observaciones en respuesta a los alegatos de la organización querellante.
- 947.** En primer lugar, el Gobierno recuerda que La Poste Suisse S.A. constituye uno de los mayores empleadores de Suiza, ya que emplea a unos 55 000 trabajadores. La empresa, cuyo mandato específico es fijado por la Confederación, que es su accionista mayoritario, está presente en la totalidad del territorio suizo. En junio de 2013 se convirtió en una empresa pública de responsabilidad limitada bajo la razón social «La Poste Suisse S.A.». Sus mercados clave son explotados por las sociedades estratégicas del grupo, a saber, Poste CH S.A., PostFinance S.A. y CarPostal Suisse S.A. Las relaciones de trabajo del personal de la empresa están sujetas desde el 26 de junio de 2013 al régimen de contratos laborales de derecho privado, es decir, el Código de Obligaciones. Según lo dispuesto por la Ley sobre la Organización de los Servicios de Correos (LOP; RS 783.1) de fecha 17 de diciembre de 2010, las modalidades y la fecha de la transición de las relaciones de trabajo de los

trabajadores de La Poste al derecho privado fueron objeto de un convenio entre los interlocutores sociales el 25 de junio de 2012. Asimismo, la ley de 17 de diciembre de 2010 también obligaba a la empresa a negociar un convenio colectivo con las asociaciones del personal (sindicatos sectoriales). Por último, el Gobierno recuerda que la empresa cuenta con 55 000 trabajadores y que los dos sindicatos que firmaron el convenio colectivo con la empresa — que entró en vigor el 1.º de enero de 2016 — representan a cerca del 40 por ciento de los efectivos (15 000 afiliados a Syndicom y 6 000 a Transfair).

- 948.** El Gobierno indica que el SAP contaba con 600 afiliados activos según un acta notarial de julio de 2014, entre los que había jubilados y simpatizantes que no trabajaban en la empresa. Según los interlocutores del sector, el SAP no había conseguido desarrollarse sustancialmente desde su creación en 2005.
- 949.** Con respecto a los antecedentes de la tramitación del caso, el Gobierno indica que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) informó el 17 de octubre de 2014 a la Secretaría de Economía (SECO) de que el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Correos (SAP) había presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical contra el Gobierno por no respetar los principios de libertad sindical y negociación colectiva. La queja se centra principalmente en la negativa de La Poste Suisse S.A. (en adelante la empresa) a incluir al SAP como interlocutor en la negociación del nuevo convenio colectivo tras el cambio de condición jurídica del establecimiento. El Gobierno observa que el SAP presentó la queja ante el Comité de Libertad Sindical tras incoar varios procedimientos judiciales ante los tribunales nacionales con el mismo fin. La razón principal por la que la empresa se niega a incluir al SAP como interlocutor en la negociación del nuevo convenio colectivo es la representatividad del SAP en relación con el personal, la cual considera insuficiente tanto desde la perspectiva numérica (600 afiliados de un total de 55 000 trabajadores) como la geográfica. Otra razón invocada, con carácter subsidiario, por la empresa es el comportamiento supuestamente desleal del SAP.
- 950.** La notificación de la Oficina fue tratada de manera informal durante la reunión de la Comisión Federal Tripartita para los asuntos de la OIT celebrada el 17 de octubre de 2014 en Ginebra. Con este motivo, los representantes sindicales nacionales de la Comisión (Unión Sindical Suiza, Unia y Travail.Suisse) recalcaron la falta de representatividad del sindicato SAP en el contexto de la negociación colectiva en la empresa. En el marco de los procedimientos vigentes en materia de presentación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical, el Director General de la OIT tiene la posibilidad de confiar a un representante de la Organización el mandato de establecer contactos preliminares con la parte querellante y las autoridades competentes del país examinado para recabar información completa sobre los puntos planteados en la queja, determinar los hechos y examinar *in situ* las posibilidades de solución (párrafo 67 de los procedimientos especiales de la OIT para el examen de las quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical). A tal efecto, la SECO solicitó a la Oficina una misión de contactos preliminares para recopilar información de las partes, incluidos los interlocutores sociales, con el fin de alcanzar, de ser posible, un acuerdo amistoso. El Comité de Libertad Sindical accedió a la petición y la Oficina organizó una misión el 11 y 12 de diciembre de 2014 en Lausana, Vétroz y Berna. La misión se reunió con representantes de la SECO, la Oficina Federal de Justicia y los diferentes interlocutores sociales concernidos (SAP, La Poste, Syndicom, Unión Sindical Suiza, UNIA, Travail.Suisse, Transfair, Unión Patronal Suiza).
- 951.** En su informe, la misión observó que la práctica de la negociación colectiva en Suiza no cuenta con un criterio cuantitativo preestablecido en cuanto a la representatividad sindical. Sin embargo, observó que la jurisprudencia, en concreto la del Tribunal Federal, ha desarrollado criterios relativos al reconocimiento de un sindicato como interlocutor social para que pueda participar en la negociación colectiva, concluir un convenio colectivo o adherirse al mismo. Estos criterios se centran en condiciones de representatividad y lealtad

del sindicato que se concretan en cada caso particular, según la facultad discrecional del tribunal. El fin es promover una negociación colectiva eficaz. La misión observó que este enfoque pragmático era reconocido y apreciado por todas las partes interesadas con las que se reunió, salvo el SAP.

- 952.** La misión también tomó nota de que la empresa cuenta con cerca de 55 000 trabajadores y que los dos sindicatos que participaban en la negociación para concluir un convenio colectivo con la dirección representaban en ese momento a cerca del 40 por ciento de los trabajadores (15 000 afiliados en Syndicom y 6 000 en Transfair), en comparación con 600 afiliados activos del SAP, es decir, el 1 por ciento de los efectivos. La misión tomó nota de que la reivindicación principal del SAP era poder participar inmediatamente en la negociación del convenio colectivo con la dirección. En sus conclusiones, la misión señaló que existía un verdadero desacuerdo en cuanto a la representación del SAP en la negociación del convenio colectivo de La Poste, el cual, habida cuenta de la práctica vigente en Suiza, podía ser solucionado por las instancias adecuadas. Por consiguiente, como el asunto no se resolvió de manera amistosa, la Oficina refirió el caso al Comité de Libertad Sindical. En marzo de 2015, la Oficina informó a la SECO de que la queja había sido registrada.
- 953.** Con respecto a las diferentes reclamaciones presentadas por el SAP, el Gobierno recuerda que, en el momento en el que se dio a conocer el cambio de condición de la empresa, el SAP solicitó ser incluido en las negociaciones para concluir un nuevo convenio colectivo. La Poste no accedió a esta solicitud argumentando que el SAP no era suficientemente representativo (1,1 por ciento de representatividad) y manifestaba un comportamiento desleal (comunicación de fecha 3 de abril de 2012). El 29 de abril de 2013, el SAP presentó una reclamación ante la Comisión Federal de Correos (Post-Com), en la que pedía una decisión formal en cuanto a la obligación de la empresa de incluirlo en las negociaciones colectivas. La Post-Com decidió el 4 de julio de 2013 «no dar instrucciones a La Poste de entablar negociaciones con el SAP». El SAP recurrió dicha decisión ante el Tribunal Administrativo Federal (TAF) el 22 de julio de 2013. En una sentencia de 13 de diciembre de 2013, el TAF estimó que la Post-Com no tenía la competencia material para ordenar a la empresa que incluyera a un sindicato en las negociaciones colectivas y que, por lo tanto, esta autoridad no debería haber aceptado a trámite la queja del SAP. En consecuencia, el TAF anuló la decisión de 4 de julio de 2013 de la Post-Com y, además, desestimó el recurso del SAP. Posteriormente, y siempre con el objetivo de obtener su inclusión como interlocutor en la negociación del convenio colectivo de la empresa, el SAP refirió el caso a la Oficina Federal de Conciliación. El proceso de conciliación fracasó el 9 de septiembre de 2014. A continuación, el SAP recurrió la decisión del TAF ante el Tribunal Federal. Este último, mediante sentencia de 22 de marzo de 2015, confirmó la decisión del TAF y desestimó la demanda del SAP. El 26 de junio de 2015, el SAP interpuso una demanda ante el Tribunal Civil de Berna-Mittelland por daños morales a su persona jurídica. La audiencia de conciliación, que tuvo lugar en octubre de 2015, no tuvo éxito. El SAP renunció a emprender acciones legales en el plazo legal previsto a tal efecto.
- 954.** El Gobierno precisa que la empresa y el SAP mantuvieron el diálogo durante el período antes citado. De hecho, la empresa concedió al SAP ciertas facilidades para que pudiera desarrollarse (2010: encuentros informativos trimestrales entre los representantes de ambas partes, derecho de utilización de paneles de anuncios internos, transmisión al SAP de las direcciones de los nuevos colaboradores; 2013: derecho de reunirse con los nuevos aprendices).
- 955.** En lo que respecta a la determinación de la representatividad según el sistema suizo, el Gobierno indica en primer lugar que la libertad sindical está consagrada en el artículo 28 de la Constitución Federal (RS 101). Esta disposición constitucional prevé que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones tienen derecho de sindicarse para defender sus derechos, de crear asociaciones y de afiliarse o no a dichas asociaciones. La jurisprudencia

y la doctrina hacen una distinción entre la libertad sindical individual y la colectiva. La libertad sindical individual da al individuo el derecho de contribuir a la creación de un sindicato, afiliarse a un sindicato existente o participar en sus actividades, así como de no afiliarse o desafilarse. La libertad sindical colectiva garantiza al sindicato la posibilidad de existir y actuar como tal, es decir, defender los intereses de sus afiliados. En particular, implica el derecho de participar en negociaciones colectivas y concluir convenios colectivos.

956. El Gobierno precisa que los sindicatos se constituyen bajo la forma de una asociación en el sentido del artículo 60 y siguientes del Código Civil suizo (CCS; RS 210). Sin embargo, en Suiza no existe ningún procedimiento de registro ni de reconocimiento de sindicatos para determinar su representatividad. La valoración de la representatividad de un sindicato se hace caso por caso y en función de las condiciones precisadas por la jurisprudencia del Tribunal Federal. En este sentido, la jurisprudencia en materia de representatividad ha sido formulada y confirmada en varias sentencias del Tribunal Federal. El Gobierno hace referencia en particular a la sentencia 2C 701/2013 del Tribunal Federal de fecha 26 de julio de 2014 (*Unión del personal del sector de las escuelas politécnicas federales contra Consejo de las Escuelas Politécnicas Federales; EPF*). Esta decisión se centraba en la cuestión de si un sindicato debía ser reconocido como interlocutor social del sector de las Escuelas Politécnicas Federales (EPF). El Consejo de las EPF había establecido exigencias en cuanto al número de afiliados con el que debía contar el sindicato para ser representativo y había concluido que el sindicato no podía ser reconocido como interlocutor social fiable. El Tribunal Federal aplicó en su sentencia el derecho constitucional suizo. En este caso, la decisión fue favorable al sindicato que interpuso el recurso, ya que el Tribunal Federal reconoció que cumplía las condiciones de representatividad suficientes para participar en la negociación colectiva en el sector de las EPF.

957. El Tribunal Federal recordó una serie de principios en su decisión: i) el derecho de ejercer la libertad sindical colectiva bajo la forma de participación en negociaciones colectivas, conclusión de convenios colectivos o adhesión a los mismos en principio no puede estar abierto sin restricciones a todos los sindicatos. Esta situación podría llevar a una multiplicación excesiva de los interlocutores sociales, lo que podría perjudicar a la calidad y la eficacia del diálogo social, así como a la conclusión de convenios colectivos, mientras que este instrumento se considera, junto con la autonomía de los interlocutores sociales, un elemento central del derecho colectivo del trabajo en Suiza. Por este motivo, únicamente un sindicato que haya sido reconocido como interlocutor social puede acogerse al derecho de participar en el diálogo social invocando el artículo 28 de la Constitución; ii) las condiciones de reconocimiento de un sindicato han sido desarrolladas por la jurisprudencia dictada en el marco del derecho privado, según la cual un sindicato debe ser reconocido como interlocutor social para participar en negociaciones colectivas, concluir un convenio colectivo o adherirse al mismo, incluso sin el acuerdo del empleador o de otros interlocutores sociales, si es suficientemente representativo y se comporta lealmente, so pena de violar sus derechos de la personalidad. En particular, un sindicato minoritario no puede ser excluido si es suficientemente representativo; iii) la doctrina ha sistematizado esta jurisprudencia enunciando cuatro condiciones que los sindicatos deben cumplir acumulativamente para ser reconocidos como interlocutores sociales, a saber: 1) tener la competencia para concluir convenios colectivos («Tarifahigkeit»); 2) ser competente en razón del lugar y la materia, 3) ser suficientemente representativo (condición de representatividad), y 4) dar muestras de un comportamiento leal (condición de lealtad); iv) desde la perspectiva de la libertad sindical, la jurisprudencia del Tribunal Federal considera que la representatividad y la lealtad son condiciones que un sindicato debe cumplir para ser reconocido como interlocutor social; v) el hecho de limitar la condición de interlocutor social a los sindicatos que cumplen los requisitos de representatividad y lealtad no constituye una violación de la libertad sindical, que conllevaría la obligación de respetar las exigencias del artículo 36 de la Constitución (restricción de los derechos fundamentales). Las condiciones de representatividad y lealtad deben considerarse, por el contrario, condiciones inherentes a la noción de interlocutor social

que un sindicato debe cumplir para poder reivindicar esta condición; vi) las condiciones de representatividad y lealtad son nociones jurídicamente indeterminadas que deben concretarse en cada caso particular mediante poder discrecional; vii) en lo que concierne a la condición de representatividad, el poder discrecional se emplea correctamente si se establecen criterios adecuados y razonables. Los criterios deben ser lo suficientemente amplios para admitir en el diálogo social a sindicatos minoritarios, con el objetivo de promover un grado de pluralismo en la expresión de las voces sindicales, sin que, a su vez, esto lleve a la admisión de todo sindicato minoritario como interlocutor social, lo que podría socavar la eficacia del diálogo social. Así, es necesario que el sindicato sea portavoz de una minoría y que no esté integrado por afiliados aislados. En este sentido, el Tribunal Federal no ha fijado el umbral cuantitativo mínimo aplicable de manera general para determinar si un sindicato minoritario es representativo. En cambio, en un caso concreto estimó que un sindicato que representaba al 7 por ciento de los trabajadores de la empresa era suficientemente representativo y que si se negaba su representatividad, se debía reconocer al sindicato de todas formas por su evidente importancia en el plano nacional. Por una parte, no es necesario que un sindicato represente a una minoría sustancial para ser representativo y, por otra parte, un sindicato no representativo en una determinada empresa pero que tenga una representatividad suficiente en el plano cantonal o federal también debe ser reconocido como interlocutor social. La representatividad de un sindicato también debe ser examinada teniendo en cuenta la estructura particular de la empresa o de la institución pública a la que solicita ser reconocido como interlocutor social; viii) los criterios de representatividad pueden ser codificados por el empleador en un documento general; si el empleador es una entidad pública o una institución de derecho público, los criterios pueden estar formulados, aunque no sea indispensable, en una base jurídica, formal o material; ix) la condición de lealtad implica que el sindicato interesado declare estar dispuesto a respetar todas las obligaciones del convenio colectivo y, de manera general, sea un interlocutor social digno de confianza. El sindicato debe mostrarse como un interlocutor fiable y de buena fe. No es particularmente el caso si entabla negociaciones colectivas de manera abusiva o si hace acusaciones abusivas contra otros interlocutores sociales; x) la condición de lealtad hace referencia al comportamiento del sindicato con los otros interlocutores sociales; en particular, un sindicato no puede ser calificado de desleal únicamente por tener conflictos con ciertos afiliados o antiguos afiliados, ya que estos conflictos no guardan relación con el comportamiento del sindicato como interlocutor social, y xi) la condición de lealtad, que es una de las modalidades de la buena fe, se debe considerar un prerequisite. En consecuencia, si un sindicato que reclama ser reconocido como interlocutor social declara estar dispuesto a respetar las obligaciones contenidas en el convenio colectivo o, más ampliamente, la obligación de comportarse como un interlocutor social digno de confianza y además cumple los requisitos de reconocimiento, el empleador no puede en principio negarse a reconocerlo, salvo si aporta pruebas de que no cumple la condición de lealtad a raíz de comportamientos pasados que puedan hacer temer seriamente que no actuará lealmente en el diálogo social.

- 958.** El Gobierno declara que el SAP es un sindicato minoritario del sector que representa a alrededor del 1 por ciento de los trabajadores de la empresa, mientras que los otros sindicatos (Syndicom y Transfair) representan respectivamente a cerca del 28 por ciento y el 11 por ciento del personal. La empresa no desea incluir al SAP en las negociaciones del convenio colectivo claramente por su falta de representatividad numérica y geográfica, además de su comportamiento, considerado desleal. Sin embargo, la empresa realizó consultas amplias con el SAP para concederle una serie de facilidades para permitir su desarrollo (encuentros trimestrales con representantes de la dirección, derecho a utilizar paneles de anuncios internos, transmisión de las direcciones de nuevos colaboradores, derecho a reunirse con los nuevos aprendices). Por último, el Gobierno recuerda que el SAP dispuso de todas las garantías jurídicas y acceso a todos los mecanismos judiciales y administrativos de reclamación para hacer valer sus derechos, hasta el órgano jurisdiccional supremo, el Tribunal Federal.

- 959.** Aunque en Suiza los criterios de representatividad sean fijados por la jurisprudencia del Tribunal Federal en lugar de la ley, el Gobierno opina que se trata de criterios objetivos establecidos para evitar toda posibilidad de parcialidad y abuso. No es ni conveniente ni juicioso fijar criterios de representatividad en la legislación nacional. En este sentido, el Gobierno recuerda que el propio Tribunal Federal afirma que se puede prever una base jurídica, formal o material pero que no es indispensable, aunque el empleador sea una entidad pública o una institución de derecho público.
- 960.** En conclusión, el Gobierno considera que la legislación y la práctica nacionales en lo que respecta a la determinación de los criterios de representatividad sindical se ajustan plenamente a las exigencias contenidas en los convenios de la OIT relativos al derecho de negociación colectiva, en particular los Convenios núms. 98 y 154, que han sido ratificados por Suiza.

C. Conclusiones del Comité

- 961.** *El Comité toma nota de que en el presente caso la organización querellante, el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Correos (SAP), alega su exclusión del proceso de negociación colectiva desde su constitución en 2005 por no ser suficientemente representativa, sin que se le hayan comunicado los criterios para llegar a esta conclusión. Asimismo, el SAP alega actos de discriminación e intimidación contra su presidente y sus afiliados.*
- 962.** *El Comité observa que el caso se refiere a La Poste Suisse S.A. (en adelante la empresa), la cual, según el Gobierno, constituye uno de los mayores empleadores de Suiza con unos 55 000 trabajadores. La empresa, cuyo mandato estratégico es fijado por la Confederación, que es su accionista mayoritaria, está presente en la totalidad del territorio suizo. En junio de 2013 se convirtió en una sociedad anónima de derecho público. El Comité también toma nota de que, en virtud de la LOP de 17 de diciembre de 2010, las modalidades y la fecha de la transición de las relaciones laborales de los trabajadores de La Poste al derecho privado fueron objeto de un primer convenio colectivo el 25 de junio de 2012. Además, la ley preveía la obligación de que la empresa negociara un convenio colectivo con las asociaciones del personal. Por último, el Comité toma nota de que, en virtud de la ley, la empresa entabló negociaciones colectivas con dos sindicatos que representan a cerca del 40 por ciento de los trabajadores (15 000 afiliados en Syndicom y 6 000 en Transfair) y que al término de las negociaciones los interlocutores sociales firmaron un convenio colectivo que entró en vigor el 1.º de enero de 2016.*
- 963.** *El Comité toma nota de que la presentación de la queja ante la Oficina por el SAP en octubre de 2014 fue objeto de una discusión en la Comisión Federal Tripartita para los asuntos de la OIT. Según el Gobierno, con este motivo, los representantes sindicales nacionales en la Comisión (Unión Sindical Suiza, Unia y Travail.Suisse) recalcaron el carácter no representativo del sindicato SAP en el contexto de la negociación colectiva en la empresa en cuestión. En el marco de los procedimientos establecidos a tal efecto (párrafo 67 de los procedimientos especiales para el examen de las quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical), la SECO solicitó a la Oficina una misión de contactos preliminares para recopilar información de las partes, incluidos los interlocutores sociales, con el fin de alcanzar, de ser posible, un acuerdo amistoso. El Comité de Libertad Sindical accedió a la petición y la OIT organizó una misión el 11 y 12 de diciembre de 2014 en Lausana, Vétroz y Berna. El Comité saluda los esfuerzos e iniciativas del Gobierno y de la Comisión Federal Tripartita para los asuntos de la OIT a este respecto.*
- 964.** *La misión se reunió con representantes de la SECO, la Oficina Federal de Justicia y los diferentes interlocutores sociales concernidos (SAP, La Poste, Syndicom, Unión Sindical Suiza, UNIA, Travail.Suisse, Transfair, Unión Patronal Suiza). El Comité observa que, en su informe, la misión señaló que existía un verdadero desacuerdo en cuanto a la representación del SAP en la negociación del convenio colectivo de la empresa. Por consiguiente, como el asunto no se resolvió de manera amistosa, la queja fue registrada y transmitida al Comité.*

- 965.** *El Comité toma nota de que la organización querellante alega que la empresa le niega sus derechos de negociación colectiva desde su constitución en 2005. El cambio de condición de la empresa y las exigencias de la ley de 2010 tampoco le permitieron acceder a la negociación colectiva, ya sea por el conjunto de sus trabajadores o por sus propios afiliados, como reivindica. El SAP alega que, a pesar de sus reiteradas solicitudes entre 2005 y 2010, este derecho de negociación colectiva le es denegado por la empresa sobre la base de criterios de representatividad que esta última se niega a precisar. En efecto, según el SAP, la empresa se negó incluso a indicar los criterios de representatividad que aplicaba ante la Comisión Federal de Conciliación. Así, el SAP lamenta la oposición al sindicato por motivos de falta de representatividad sin conocer los criterios aplicados.*
- 966.** *El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno sostiene que el SAP es un sindicato minoritario que representa alrededor del 1 por ciento de los trabajadores de la empresa, mientras que los otros sindicatos (Syndicom y Transfair) en la empresa representan respectivamente a cerca del 28 por ciento y el 11 por ciento del personal. Asimismo, la empresa no desea incluir al SAP en las negociaciones del convenio colectivo claramente debido a su falta de representatividad numérica y geográfica, además de su comportamiento considerado desleal. El Comité también toma nota de la indicación según la cual la empresa realizó consultas importantes con el SAP para concederle progresivamente una serie de facilidades para permitir su desarrollo (encuentros trimestrales con representantes de la dirección, derecho de utilización de paneles de anuncios internos, transmisión de direcciones de los nuevos colaboradores, derecho a reunirse con los nuevos aprendices).*
- 967.** *El Comité toma nota de que, en materia de representatividad sindical, la legislación suiza no fija un único umbral mínimo de representatividad sindical y que, en principio, las discrepancias entre las partes en una negociación colectiva son solucionadas por comisiones paritarias y en última instancia por los tribunales. Según el Gobierno, este sistema se basa en el objetivo de un diálogo social eficaz y responsable. A tales efectos, y en ausencia de formalidades para el reconocimiento de un sindicato, la apreciación de la posición de una organización sindical para participar en la negociación colectiva con el empleador se realiza en función de criterios establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Federal, lo que evita — según el Gobierno — toda posibilidad de parcialidad y abuso.*
- 968.** *El Comité toma nota de que, según esta jurisprudencia, mencionada en la sentencia 2C 701/2013 del Tribunal Federal de fecha 26 de julio de 2014 (Unión del personal del sector de la escuelas politécnicas federales contra Consejo de las Escuelas Politécnicas Federales; EPF), la apreciación de la posición de interlocutor social se basa en cuatro criterios principales: i) la competencia para concluir convenios colectivos; ii) la competencia en razón del lugar y la materia; iii) el carácter suficientemente representativo de la organización, sin fijar por adelantado un criterio cuantitativo mínimo, y iv) un comportamiento desleal del sindicato que desea ser incluido en el proceso de negociación de un convenio colectivo: el sindicato interesado se compromete a respetar las obligaciones contenidas en el convenio colectivo y a actuar como un interlocutor fiable y de buena fe.*
- 969.** *Según el Gobierno, esta configuración jurídica permite contar con criterios de apreciación objetivos y el enfoque adoptado es esencialmente pragmático y es valorado por todos los interlocutores sociales. Permite una evaluación caso por caso que toma en consideración las particularidades de las empresas y la estructuras de los sectores económicos concernidos. El juez evalúa la situación con arreglo a criterios fijos y preestablecidos. El Gobierno insiste en el hecho de que este enfoque ha demostrado su eficacia por los resultados obtenidos y el nivel de aprobación que recibe de las organizaciones sindicales y patronales.*
- 970.** *El Comité desea recordar de manera general que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por*

otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Sin embargo, el hecho de reconocer la posibilidad de un pluralismo sindical no impediría que se concedieran ciertos derechos y ventajas a las organizaciones más representativas. Siempre y cuando la determinación de la organización más representativa se base en criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos, con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva, y las ventajas se limiten de manera general al reconocimiento de ciertos derechos preferenciales en lo que se refiere a cuestiones tales como la negociación colectiva, la consulta por las autoridades o la designación de delegados ante organismos internacionales. Asimismo, el Comité ha reiterado en varias ocasiones que los Convenios núms. 87 y 98 son compatibles tanto con los sistemas que prevén un sistema de representación sindical para ejercer los derechos sindicales colectivos que se basan en el grado de afiliación sindical con que cuentan los sindicatos como con los sistemas que prevén que dicha representación sindical surja de elecciones generales entre los trabajadores o funcionarios, o los que establecen una combinación de ambos sistemas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 881, 354 y 349].

971. El Comité observa que aunque el sistema examinado se caracteriza por una ausencia de umbral mínimo de representatividad sindical fijado por la legislación, deja un amplio margen para la solución de diferencias en materia de negociación colectiva o el reconocimiento de un sindicato como interlocutor social mediante mecanismos paritarios y judiciales. El Comité desea precisar que el principio según el cual se deberían fijar criterios objetivos, precisos y preestablecidos para evitar toda posibilidad de parcialidad o abuso en un contexto en el que se conceden ciertos derechos o ventajas a los sindicatos más representativos no implica necesariamente la determinación de un umbral mínimo cuantitativo. El Comité toma nota de que, en el sistema suizo, el juez valora en última instancia el caso con arreglo a criterios fijos y preestablecidos por la instancia judicial más alta del país sobre las condiciones de representatividad y lealtad, que se concretan en cada caso particular según el poder discrecional del tribunal. Según el informe de la misión de la Oficina, este enfoque cuenta con la aprobación de todas las organizaciones sindicales y patronales más representativas del país y el Comité opina que no vulnera los principios antes mencionados.
972. El Comité observa que la misión de la Oficina había indicado en sus conclusiones que la cuestión de la representación del SAP en la negociación del convenio colectivo podría ser resuelta por las instancias adecuadas, habida cuenta de la práctica vigente en Suiza. El Comité toma nota, conforme a los antecedentes de los mecanismos de reclamación a los que ha recurrido el SAP para acceder a las negociaciones colectivas, que ha dispuesto de todas las garantías jurídicas y mecanismos judiciales y administrativos para hacer valer sus derechos, hasta la instancia suprema, el Tribunal Federal. Además, el Comité cree comprender que, tras emprender acciones legales ante el tribunal civil de Berna-Mittelland en junio de 2015 por perjuicios a su persona jurídica y el fracaso de la audiencia de conciliación celebrada en octubre de 2015, el SAP habría renunciado a emprender otras acciones legales dentro del plazo legal previsto.
973. En conclusión, el Comité considera que las negociaciones para concluir convenios colectivos entre la empresa y los dos sindicatos (Syndicom y Transfair) que representan a cerca del 40 por ciento de los trabajadores de la empresa y la exclusión del SAP (que reivindica la afiliación del 1 por ciento de los trabajadores) como sindicato minoritario no suponen un problema en relación con los principios de libertad sindical y la negociación colectiva.
974. Por último, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante en los que se exponen las medidas de discriminación (negativa a conceder las mismas facilidades en cuanto a las licencias sindicales que a otros sindicatos), intimidación y represión contra dirigentes y representantes del SAP, en particular medidas disciplinarias contra el

presidente, el Sr. Olivier Cottagnoud, y el vicepresidente, el Sr. Lionel Laurent, por haber cumplido sus mandatos sindicales.

975. *En lo que respecta a la concesión de facilidades, el Comité toma nota de que el SAP disfruta desde 2010 de facilidades en la empresa para permitir su desarrollo (encuentros trimestrales con representantes de la dirección, derecho de utilización de los paneles de anuncios internos, transmisión de las direcciones de nuevos colaboradores, derecho a reunirse con los nuevos aprendices) e insta a la empresa y al SAP a que continúen el diálogo y las consultas para determinar la concesión de facilidades suplementarias necesarias a los representantes del SAP, entre ellas la concesión de tiempo libre para el ejercicio de actividades sindicales, lo que garantiza el funcionamiento eficaz de la administración o del servicio en cuestión, así como el acceso.*

Recomendación del Comité

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

CASO NÚM. 3164

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

Queja contra el Gobierno de Tailandia presentada por el Sindicato Global IndustriALL

Alegatos: la organización querellante alega:
i) carencias legislativas (denegación o restricción del derecho de sindicación y de negociación colectiva a los trabajadores del sector público, el personal docente del sector privado, los trabajadores agrícolas, los trabajadores del sector informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con contratos temporales, contratados a través de agencia u otros trabajadores subcontratados; protección insuficiente frente a actos de discriminación antisindical; dificultades para negociar colectivamente, y denegación del derecho de huelga a los trabajadores del sector público), y ii) actos de discriminación antisindical, injerencia, acoso y otras prácticas antisindicales en una serie de empresas, así como la incapacidad del Gobierno para proteger a los trabajadores

977. La queja figura en una comunicación del Sindicato Global IndustriALL de fecha 7 de octubre de 2015.

978. El Gobierno remitió sus observaciones en una comunicación de fecha 14 de marzo de 2016.
979. Tailandia no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

980. En su comunicación de fecha 7 de octubre de 2015, IndustriALL alega: i) carencias legislativas (denegación o restricción del derecho de sindicación y de negociación colectiva a los trabajadores del sector público, el personal docente del sector privado, los trabajadores agrícolas, los trabajadores migrantes, los trabajadores del sector informal y los trabajadores con contratos temporales, contratados a través de agencia u otros trabajadores subcontratados; protección insuficiente frente a actos de discriminación antisindical; dificultades para negociar colectivamente, y denegación del derecho de huelga a los trabajadores del sector público), y ii) actos de discriminación antisindical, injerencia, acoso y otras prácticas antisindicales en una serie de empresas, así como la incapacidad del Gobierno para proteger a los trabajadores.

Carencias legislativas

981. La organización querellante alega que la legislación laboral en Tailandia y su aplicación no protegen suficientemente la libertad sindical y no se ajustan a los Convenios núms. 87 y 98, puesto que no prevén el derecho de sindicación y de negociación colectiva para alrededor del 75 por ciento de los 39 millones de trabajadores, de los cuales cerca de la mitad trabaja en la economía informal. Al tiempo que señala que Tailandia tiene el índice más bajo de sindicación de los países de Asia Sudoriental, de alrededor de 1,5 por ciento, la organización querellante indica que las relaciones laborales están regidas principalmente por tres leyes, ninguna de las cuales protege el derecho de los trabajadores a asociarse, sindicarse y constituir sindicatos libremente y a negociar colectivamente. Las leyes aplicables son:

- la Ley sobre Relaciones Laborales, 1975 (LRA) que cubre a los trabajadores del sector privado;
- la Ley Estatal sobre las Relaciones Laborales en la Empresa, 2000 (SELRA), que cubre a los trabajadores de las empresas públicas, y
- la Ley del Servicio Público, 1992 (CSA) que cubre a los trabajadores de la administración pública y el sector público.

982. En primer lugar, la organización querellante alega la denegación o restricción del derecho de sindicación, de constituir sindicatos y de negociar colectivamente a varias categorías de trabajadores: funcionarios de la administración pública y trabajadores del sector público, incluidos proveedores de servicios de salud, docentes, oficiales de policía, bomberos y personal administrativo a todos los niveles del Gobierno, docentes de las escuelas y las universidades privadas (con la aprobación de la Ley sobre Universidades Privadas, 2003); trabajadores agrícolas y trabajadores de la economía informal, incluidos los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio. Los trabajadores migrantes, que representan alrededor del 10 por ciento de la fuerza de trabajo, también han visto sus derechos de sindicación, de negociación colectiva y de afiliación a comités sindicales gravemente restringidos, habida cuenta de que con arreglo al artículo 101 de la LRA, sólo los trabajadores nacidos en Tailandia tienen derecho a sindicarse o a afiliarse a un comité u oficina sindical. Aunque los trabajadores migrantes pueden afiliarse a sindicatos ya existentes dirigidos por ciudadanos nacidos en Tailandia, son muy escasos, dado que los

trabajadores extranjeros se concentran en industrias en las que no trabajan muchos trabajadores nacidos en Tailandia, como las de la pesca de la gamba y la pesca comercial. En estas industrias, la LRA ha prohibido de hecho la sindicación y los trabajadores migrantes están expuestos a pobreza, robo salarial, normas de seguridad y salud deficientes, condiciones de trabajo peligrosas, explotación, extorsión por la policía y trata para trabajo forzoso.

- 983.** La organización querellante declara que la legislación laboral también limita la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los trabajadores temporales, los trabajadores contratados a través de agencia y otros trabajadores subcontratados, que representan alrededor del 50 por ciento de la fuerza de trabajo de las zonas industriales especializadas en exportación. Aunque los trabajadores subcontratados y los trabajadores contratados a través de agencia tienen derecho a constituir sus propios sindicatos y a negociar con su agencia empleadora o empleador subcontratista, estas negociaciones no sirven para mejorar sus condiciones de trabajo dado que éstas las establece la empresa manufacturera, no la agencia que los emplea. Según la organización querellante, a tenor de lo dispuesto en los artículos 88 y 95 de la LRA, los sindicatos pueden representar a trabajadores del mismo empleador o a trabajadores que trabajan para la misma industria. No obstante, cuando los sindicatos intentan cambiar sus estatutos para poder representar a trabajadores contratados a través de agencia y a trabajadores subcontratados, el Ministerio de Trabajo suele negarse a aceptar las propuestas de cambio. Además, cuando los trabajadores temporales intentan constituir un sindicato o negociar colectivamente, suelen ser transferidos a otro lugar de trabajo o pierden su empleo. La organización querellante añade que aunque estos trabajadores suelen ser considerados temporales, la mayoría llevan años en el mismo puesto desempeñando tareas similares a las que llevan a cabo los trabajadores fijos, y que los empleadores a menudo aumentan el recurso a trabajadores temporales para coartar la sindicación o debilitar a un sindicato ya existente.
- 984.** En segundo lugar, la organización querellante alega que la legislación no protege suficientemente a los trabajadores contra la discriminación antisindical. Explica que aunque un empleador no puede despedir a un trabajador o tomar medidas en su contra por haberse afiliado a un sindicato, presentado una petición, convocado concentraciones, interpuesto una queja o demanda o proporcionado pruebas a un funcionario público, no puede amenazar a un trabajador para que dimita de su sindicato u obligarlo a hacerlo, ni puede interferir en el funcionamiento de un sindicato, los tribunales han interpretado estas prohibiciones como aplicables en el caso de un sindicato que ya exista y esté registrado. Las acciones u actividades colectivas emprendidas con objeto de constituir o discutir la formación de un sindicato sólo están protegidas a partir del registro del mismo, por lo que los trabajadores carecen de protección contra actos de discriminación antisindical y represalias durante el proceso de sindicación y de constitución del sindicato. Según la organización querellante, los trabajadores sólo están protegidos si firman una petición y la presentan al empleador, por lo que, en la práctica, los trabajadores que constituyen un sindicato suelen presentar una petición al empleador al mismo tiempo que presentan una solicitud de registro. Sin embargo, durante el proceso de constitución de un sindicato y antes de presentar la petición, los trabajadores se encuentran en situación de vulnerabilidad, especialmente si se toma en consideración que el Ministerio de Trabajo suele contactar con los empleadores para comprobar si los trabajadores que están intentando constituir un sindicato trabajan realmente en la empresa, con lo que dan a conocer sus nombres al empleador.
- 985.** La organización querellante indica asimismo que aunque ya se haya constituido un sindicato, los dirigentes sindicales y los miembros del comité de empresa están expuestos a represalias o injerencias por parte del empleador en los asuntos sindicales. Los trabajadores informan de que a menudo se cesa a los dirigentes sindicales con el pretexto de un despido o de una reducción de plantilla, tras lo cual se les impide acceder al lugar de trabajo y representar a los afiliados sindicales con arreglo a los artículos 95 y 101 de la LRA, puesto que ya no son

empleados tiempo completo. Además, los tribunales y los inspectores del trabajo suelen ponerse del lado de los empleadores para presionar a los dirigentes y afiliados sindicales con objeto de que dejen de reclamar su reintegración; en algunos casos, los tribunales han prolongado cuestiones relacionadas con reintegraciones durante años, e incluso cuando un fallo es favorable a los trabajadores, los empleadores suelen hacer caso omiso del mismo con total impunidad. La organización querellante declara además que mientras la LRA y la SELRA protegen aparentemente el derecho de libertad de expresión de los sindicalistas al establecer que no se les pueden imputar delitos civiles o penales por explicar y dar a conocer hechos relacionados con un conflicto laboral, las disposiciones permiten la interposición de demandas en caso de ofensa penal contra la reputación del empleador, lo que puede dar lugar a multas y penas de prisión, demandas a las que suelen recurrir en exceso los empleadores durante las iniciativas de sindicación o los conflictos laborales.

986. En tercer lugar, la organización querellante indica que aunque la LRA exige que el empleador inicie las negociaciones en el plazo de tres días tras la presentación por el sindicato de sus peticiones y propuestas, no le obliga a hacerlo de buena fe. Los empleadores a menudo hacen caso omiso de los sindicatos y se niegan a negociar tras la reunión inicial, al tiempo que no proporcionan ninguna vía efectiva para que los trabajadores puedan negociar colectivamente.

987. Por último, la organización querellante alega que la SELRA prohíbe a todos los trabajadores públicos participar en huelgas o en acciones de protesta y estipula sanciones tanto en caso de participación en una huelga — hasta un año de prisión o una multa, o ambos — como de instigación de una huelga — hasta dos años de prisión o una multa, o ambos. Declara asimismo que el Comité ya se había pronunciado sobre la restricción del derecho de huelga y se había lamentado por la existencia de una prohibición general de las huelgas en el sector público y por las duras sanciones impuestas a tal efecto.

Prácticas antisindicales e incapacidad del Gobierno para proteger a los trabajadores

988. La organización querellante alega que el Gobierno es incapaz de proteger a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva y proporciona los siguientes casos para ilustrar la cuestión.

TRW Dirección y Suspensión (empresa 1)

989. El 30 de marzo de 2012, el empleador aumentó unilateralmente los salarios sin negociarlos previamente con el sindicato, tras lo cual los trabajadores protestaron rechazando las horas extraordinarias impuestas y propusieron aumentos salariales de conformidad con la práctica del sector. El 20 de abril de 2012, la empresa anunció el cierre patronal de tres dirigentes sindicales, incluido el presidente, alegando por escrito que habían llevado a los trabajadores a ralentizar la producción, provocando perjuicios a la empresa e infringiendo sus reglas. A pesar de las muchas reuniones de mediación celebradas con la oficina provincial de trabajo y el Tribunal del Trabajo, los trabajadores fueron presionados para aceptar la oferta del empleador de retirar su demanda y dimitir. Mientras el presidente del sindicato, al que se le impedía acceder a la empresa, aceptó la oferta y dimitió por encontrarse en dificultades financieras, los otros dos dirigentes sindicales pidieron que se les reintegrara y pusieron de relieve que las autoridades laborales, que les presionaron para aceptar la oferta y dimitir, no tenían intención de reintegrarlos. El caso sigue pendiente de decisión.

TechnoPLAS Factory (Tailandia) (empresa 2)

990. El 25 de diciembre de 2012, el sindicato de la fábrica fue registrado y seguidamente los trabajadores, la mayoría mujeres, presentaron sus peticiones a la empresa, pero las

negociaciones con el empleador no tuvieron éxito. El 23 y el 30 de enero de 2013, el empleador despidió a 15 dirigentes sindicales presuntamente por motivos de restructuración, seguidamente éstos fueron presionados por el Servicio de Inspección del Trabajo para aceptar un pago y dimitir. El 29 de mayo de 2013, el Comité de Relaciones Laborales (LRC) hizo un llamamiento al empleador para que reintegrara a los trabajadores restantes pero, mientras, 14 de los 15 trabajadores aceptaron el pago y dimitieron por encontrarse en dificultades financieras; el dirigente sindical, decimoquinto trabajador, se encuentra aislado y bajo vigilancia constante.

Nakashima Rubber Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 3)

991. El 17 de enero de 2005, la empresa Nakashima Rubber despidió a cuatro dirigentes sindicales, incluido el presidente, por haber infringido, presuntamente, las reglas de la empresa en relación con la «licencia por motivos sindicales» y otras cuestiones. Inmediatamente después de su despido se les impidió acceder a la empresa, y no pudieron reunirse con los miembros del sindicato. Al tiempo que dos dirigentes sindicales aceptaron el pago y dimitieron, los otros dos interpusieron una demanda ante el LRC y el Tribunal Central del Trabajo y, tras siete años de diligencias, ganaron el caso. En 2012, el Tribunal Supremo tuvo que confirmar la orden de reintegración en dos ocasiones antes de que los dos trabajadores pudieran finalmente reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante, cuando la empresa abrió una segunda fábrica en la provincia de Prachinburi, los trabajadores que habían sido reintegrados fueron trasladados allí, junto a otros dirigentes sindicales, antes de ser despedidos. En noviembre de 2013, otros 11 miembros del comité de empresa fueron despedidos. El tribunal de primera instancia avaló los despidos pero, tras la apelación de los trabajadores, el caso sigue pendiente ante el Tribunal Supremo.

Yum Restaurant International Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 4)

992. El 9 de mayo de 2011, la empresa despidió a tres dirigentes sindicales después de que hubiesen registrado con éxito un sindicato y presentado sus peticiones a la empresa. Varios miembros del sindicato fueron convocados a reuniones individuales o en grupos reducidos con el empleador y fueron presionados para que dimitiesen del sindicato; tras las presiones recibidas, dos dirigentes sindicales aceptaron la oferta de la empresa, mientras que la tercera consiguió que la reintegrasen tras recurrir a los tribunales, pero recibió presiones del juez para mostrarse más conciliadora, aceptar el dinero y retirar la demanda. Cuando regresó al trabajo, fue objeto de actos de intimidación y discriminación por parte del empleador, a saber, aislamiento, falta de tareas, videovigilancia y exclusión de las gratificaciones y prestaciones proporcionadas por la empresa a fin de presionarla a aceptar el pago y dimitir. La organización querellante declara que tanto el LRC como el Tribunal del Trabajo alegaron que no tenían autoridad para examinar o tomar una decisión sobre los alegatos particulares de discriminación antisindical. La empresa apeló contra la orden de reintegración y el caso sigue pendiente de resolución.

TA Automotive Parts Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 5)

993. El 10 de febrero de 2014, alrededor de 120 trabajadores se reunieron, firmaron y presentaron a la empresa un conjunto de propuestas de negociación mientras eran observados y grabados en vídeo por oficiales de policía convocados por el empleador para intimidar a los trabajadores. Dos días más tarde, los trabajadores presentaron una petición para registrar su sindicato local en el Ministerio de Trabajo. Aunque la empresa y el sindicato se reunieron durante tres rondas de negociaciones, se le pidió al sindicato que retirase sus propuestas ya que la empresa no podía atender las demandas de los trabajadores. Se celebraron otras reuniones de mediación sin éxito y el 24 de marzo de 2014 la empresa impidió el acceso a 116 trabajadores y los sustituyó por trabajadores subcontratados, incluidos 45 trabajadores migrantes camboyanos, antes de retirar las prestaciones a todos los miembros del sindicato.

Frustrados por la falta de progresos y de apoyo del Servicio de Inspección del Trabajo y el Ministerio de Trabajo, el sindicato empezó a manifestarse ante el Ministerio, y el Comité de solidaridad laboral de Tailandia presentó una queja ante la policía real tailandesa por haber permitido la presencia de oficiales de policía para amenazar a trabajadores y violar sus derechos laborales.

- 994.** El 23 de mayo de 2014 el empleador aceptó firmar un convenio colectivo y reintegrar a todos los trabajadores a los que impedía acceder a la empresa, pero en realidad sólo unos pocos trabajadores fueron autorizados a regresar a su puesto de trabajo y 38 miembros del sindicato fueron obligados a esperar en tiendas de campaña en las instalaciones de la empresa mientras eran controlados por cámaras de vigilancia. Se les obligó a fichar diariamente y se les pagó, pero no se les dio trabajo ni se les permitió utilizar los aseos de la empresa. Más tarde, la empresa despidió a un trabajador por colgar una fotografía en los medios de comunicación social que mostraba a los trabajadores en las tiendas de campaña, porque, a su juicio, difamaba la imagen de la empresa. El 28 de junio de 2014 el empleador despidió a siete dirigentes sindicales que también eran miembros del comité de empresa, alegando que otros trabajadores habían reunido firmas suficientes para destituirlos del comité de empresa. El 8 de julio de 2014 la empresa cesó a 38 miembros del sindicato que se encontraban en las tiendas de campaña presuntamente por negarse a hacer horas extraordinarias, aunque ni siquiera se les permitía trabajar porque la mayor parte del tiempo se les obligaba a permanecer en las tiendas. Entonces la empresa celebró reuniones privadas, sin representantes del sindicato, con los 38 trabajadores y los presionó para que aceptasen un pago y dimitiesen; 34 trabajadores aceptaron y los otros cuatro se negaron en un principio pero, tras las presiones del empleador, acabaron aceptando. Uno de los trabajadores fue agredido físicamente, pero la policía nunca detuvo a ningún sospechoso. El 28 de noviembre de 2014, el LRC falló que el despido de siete dirigentes sindicales en junio de 2014 era ilegal y ordenó a la empresa que los reintegrase y compensase, pero la empresa apeló.

Alpha Industry Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 6)

- 995.** El 10 de marzo de 2014, alrededor de 260 trabajadores firmaron un documento que contenía sus propuestas, y lo presentaron a la empresa. Cuando la empresa y los representantes de los trabajadores se reunieron para negociar, se presentaron oficiales de policía para intimidar a los trabajadores y los supervisores se pasearon por toda la fábrica obligando a los trabajadores a firmar una orden para retirar sus propuestas; los que se negaron a hacerlo fueron amenazados con ser despedidos. Según la organización querellante, seis trabajadores y miembros del comité de negociación se negaron a firmar las cartas de dimisión, incluso tras recibir presiones; el empleador llamó entonces a la policía que acudió con rifles para intimidarles, y cuando siguieron negándose, fueron despedidos por violar las reglas de la empresa. Los seis trabajadores despedidos informaron de un conflicto laboral a la Oficina del trabajo de la provincia de Prachinburi. El 21 de marzo de 2014 la empresa despidió a otro dirigente sindical por infringir las reglas de la empresa. Los trabajadores eligieron seguidamente a siete nuevos miembros del comité sindical pero el empleador los despidió a todos entre el 8 y el 10 de abril de 2014. Los trabajadores despedidos interpusieron una queja ante la policía real tailandesa por la presencia de oficiales de policía para intimidar a los trabajadores y otra ante el LTRC, el Ministerio de Trabajo y el Consejo Japonés de Sindicatos de Trabajadores del Metal. Como resultado, el sindicato y la empresa suscribieron un convenio colectivo, pero tras las presiones continuadas del empleador, todos los dirigentes sindicales acabaron dimitiendo del sindicato, que desde entonces se ha disuelto.

HGST Tailandia (empresa 7)

- 996.** El 12 de diciembre de 2014, alrededor de 1 500 trabajadores se manifestaron para protestar por las bajas gratificaciones y la disminución de otras remuneraciones. Aunque se celebró una reunión de mediación con el Ministerio de Trabajo, los trabajadores que se manifestaban

se alteraron al ver que el empleador no permitía que los trabajadores que acababan su turno saliesen de la fábrica por miedo a que se uniesen a la protesta. Otros sindicatos y trabajadores de fábricas vecinas también se concentraron tras los trabajadores que se manifestaban. Al día siguiente, se suscribió un acuerdo sobre la cuestión objeto de conflicto, así como una cláusula de amnistía que exigía tanto al empleador como a los trabajadores que no adoptasen represalias ni presentasen cargos unos contra otros. Sin embargo, la empresa, junto a oficiales de la policía local, empezó a presionar a los trabajadores que habían dirigido la protesta y empezado a organizar un sindicato para hacerles dimitir y abandonar la organización del mismo. Estos trabajadores, así como dirigentes de sindicatos que les brindaban apoyo, recibieron amenazas de muerte. A principios de 2015 la empresa informó a los trabajadores de que podían negociar un convenio colectivo para marzo pero, mientras tanto, aumentó el número de trabajadores contractuales, celebró reuniones con el ejército y la policía para prepararse para futuras protestas y suspendió las negociaciones. La federación de sindicatos nacionales recomendó no protestar o actuar contra las acciones, por miedo a las posibles represalias contra los trabajadores.

Hutchinson Technology Operations Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 8)

- 997.** Tras no conseguir suscribir un convenio colectivo en noviembre de 2014, el empleador propuso disminuir las prestaciones de los miembros del sindicato. El sindicato local organizó una manifestación y solicitó una reunión de mediación que dio lugar a un convenio colectivo, el cual incluía una cláusula de amnistía para los trabajadores manifestantes. Sin embargo, poco tiempo después, el empleador despidió a la presidenta del sindicato local y empezó a controlar estrechamente a los trabajadores que habían participado en la protesta con guardas de seguridad y cámaras de videovigilancia. Como la presidenta del sindicato era miembro del comité de empresa, sólo se la podía despedir con una orden del tribunal, por lo que recusó su despido. Pero incluso después de que la Oficina de bienestar y protección laboral de Ayutthaya informase al empleador de que la trabajadora era miembro del comité de empresa, el empleador se negó a reintegrarla. La presidenta del sindicato interpuso seguidamente una queja ante el Tribunal del Trabajo, pero aunque el empleador reconoció que el despido era ilegal, no propuso reintegrarla sino una compensación para que dimitiese, que la trabajadora aceptó tras recibir continuas presiones. El 1.º de mayo de 2015 la empresa empezó a separar a los dirigentes sindicales de los demás trabajadores y dejó de asignarles trabajo, al tiempo que recurrió a trabajadores con contratos de corta duración. La organización querellante se refiere asimismo a una fuga de gas ocurrida el 20 de enero de 2015, durante la cual los directivos, los trabajadores de las oficinas y los capataces fueron evacuados de las instalaciones de la empresa, mientras guardas de seguridad retenían a los trabajadores en el interior de la fábrica, después de que el encargado de la seguridad y la salud les informase de que era seguro seguir trabajando. Por miedo a ser despedidos, los trabajadores volvieron al trabajo pero pronto empezaron a sufrir desmayos y otros síntomas de la intoxicación por gas, como hinchazón del rostro, desvanecimientos, dolores de garganta y presión arterial alta. Según los trabajadores, en el pasado ya se habían producido varios escapes de gas, y la salud de los trabajadores se había visto resentida en consecuencia.

Michelin Siam Company (empresa 9)

- 998.** El 13 de febrero de 2014 el sindicato local presentó sus propuestas de negociación colectiva a la empresa, sin alcanzar ningún acuerdo, tras lo cual, el sindicato organizó concentraciones y manifestaciones. Cuando el sindicato anunció que iniciaría una huelga el 13 de marzo de 2014, se efectuaron varios disparos en el lugar de la protesta, si bien no hubo heridos. Finalmente, la huelga no se celebró y el 29 de abril de 2014 el sindicato y el empleador suscribieron un convenio colectivo. Sin embargo, la empresa procedió seguidamente al cierre patronal de 60 miembros del sindicato y aunque todos, a excepción de dos, fueron reintegrados más tarde, se les asignaron los peores puestos de trabajo de la fábrica y sufrieron abusos verbales y presiones para que dimitiesen. Los trabajadores interpusieron una queja

ante el Departamento de Protección y Bienestar Laboral (DLPW), pero no se adoptó medida alguna para llegar a una solución.

Stanley Works (empresa 10)

- 999.** El 30 de julio de 2013 el empleador despidió al presidente del Sindicato de Trabajadores de Stanley Works de Tailandia (STWU) presuntamente por robar bienes de la empresa, a saber, un formulario de solicitud de licencia que el presidente del sindicato había firmado y se había llevado con la intención de hacer una fotocopia para su expediente. Como dirigente despedido no estaba autorizado a acceder a la fábrica o a reunirse con los afiliados y el sindicato eligió a un nuevo dirigente. Mientras, la empresa empezó a apoyar directamente la creación de otro sindicato local, el Sindicato de Trabajadores de Stanley Works (SWWU), dirigido por trabajadores de oficina en lugar de trabajadores de producción. El 29 de octubre de 2013 la empresa impidió el acceso a 44 miembros del STWU, incluido el consejo ejecutivo del sindicato local y cuatro mujeres embarazadas, una de las cuales sufrió un aborto durante el cierre, y pidió al STWU que retirase su propuesta de convenio colectivo y de negociación. La empresa y el recién constituido sindicato firmaron un nuevo convenio colectivo que incluía la congelación de los salarios y otras concesiones. El STWU informó de que la empresa presionó a sus miembros para que dejaran el sindicato y se uniesen al SWWU y presentó a los trabajadores a los que les impedía el acceso a las instalaciones una carta de consentimiento que contenía 18 puntos para firmar si querían ser reintegrados. La carta exigía que los trabajadores celebrasen una ceremonia religiosa para disculparse ante la empresa y expresar arrepentimiento por sus acciones, les prohibía quejarse sobre la empresa y les exigía que retirasen todas sus quejas y casos ante el Tribunal del Trabajo, y obligaba incluso a una dirigente sindical a colgar una disculpa a la empresa en su medio de comunicación social durante como mínimo un año bajo amenaza de denunciarla por difamación. Desde el cierre patronal, el STWU ha estado participando en la mediación con un funcionario del trabajo, pero debido a su lentitud y falta de voluntad para proteger los derechos laborales no se han alcanzado progresos al respecto. Como resultado, el 11 de noviembre de 2013 el STWU presentó una petición a la Comisión Nacional de Derechos Humanos contra el cierre patronal, pero a pesar de las reuniones adicionales de mediación celebradas con la empresa, la mayoría de los miembros del STWU que siguen trabajando en la empresa han dejado el sindicato tras sufrir presiones del empleador.
- 1000.** En enero de 2014, el sindicato organizó manifestaciones tras la negativa del empleador a negociar, pero la empresa amenazó con despedir a todos los trabajadores que participaran en las mismas. Aunque para finalizar el conflicto laboral el STWU se ofreció a aceptar las demandas del empleador relativas al convenio colectivo y pidió una reunión de mediación con la Oficina de bienestar y protección laboral de Chacheongsao, el empleador se negó a reunirse a menos que los trabajadores firmasen la carta de consentimiento de 18 puntos. Seguidamente el STWU celebró reuniones con varias instituciones públicas y organizaciones laborales y el Director adjunto del Departamento de Protección y Bienestar Laboral aceptó mediar entre ambas partes. Como resultado, el empleador accedió a reintegrar a 12 de los 44 miembros y dirigentes del sindicato a los que se les impedía el acceso a la empresa mientras que los demás aceptaron un acuerdo y decidieron dimitir. Sin embargo, el empleador siguió amenazando a los trabajadores reintegrados, despidió a uno por colgar una fotografía de la dirección en los medios de comunicación social y alentó al sindicato recién constituido a protestar por la reintegración de los trabajadores. Como resultado, tres de los trabajadores reintegrados recibieron presiones para dimitir voluntariamente y ocho fueron despedidos el 13 de enero de 2015. Según la organización querellante, el sindicato de la empresa interpuso demandas por difamación contra cuatro dirigentes sindicales de la Confederación de Trabajadores de la Industria Electrónica, de Aparatos Eléctricos, de la Automoción y del Metal de Tailandia (TEAM) que ayudaron al STWU con las cuatro multas recibidas. La empresa también ha previsto interponer demandas civiles contra otros dirigentes de la TEAM y el STWU por supuestos perjuicios, incluida la

«difamación» de la empresa. El 24 de junio de 2015, el LRC falló a favor de los ocho trabajadores antiguos miembros del STWU que habían sido despedidos al considerar que como habían aceptado las condiciones propuestas por el empleador para así ser reintegrados al final del conflicto, el despido contravenía el artículo 121, 1)-2) de la LRA. Sin embargo, el LRC no ordenó su reintegración al considerar que las partes ya no podían trabajar juntas pacíficamente, y en su lugar ordenó al empleador que compensase a los trabajadores.

Yano Electronics Ltd. (Tailandia) (empresa 11)

- 1001.** El 9 de diciembre de 2014, unos 1 000 trabajadores se manifestaron contra la empresa por no anunciar las gratificaciones, tras lo cual se celebró una mediación con la Oficina de bienestar y protección laboral de Prachinburi en presencia de oficiales de policía y se acordó un plan de gratificaciones entre las partes. Sin embargo, poco tiempo después, la empresa despidió a los dirigentes de la protesta y los trabajadores recibieron presiones y amenazas de matones contratados por la empresa. En respuesta a la queja de los trabajadores, el funcionario de bienestar y protección laboral declaró que no tenía competencia para resolver la situación.

NTN Manufacturing Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 12)

- 1002.** El 10 de febrero de 2014, el Sindicato NTN de Trabajadores de Tailandia presentó sus propuestas a la empresa y se celebraron varias sesiones de negociación entre febrero y marzo. Como no alcanzaron ningún acuerdo, unos 700 trabajadores solicitaron la baja por enfermedad del 20 al 21 de marzo de 2014, tras lo cual la empresa cesó a 34 dirigentes sindicales y pidió a los trabajadores que eligiesen a otros dirigentes y representantes. Las negociaciones concluyeron pero sin llegar a ningún acuerdo y el sindicato solicitó la mediación del Ministerio de Trabajo. El 3 de abril de 2014, las partes llegaron a un acuerdo, pero la empresa también pidió al sindicato que firmase una carta de disculpa, a lo que no accedieron los trabajadores, puesto que temían que el empleador la utilizase para interponer cargos contra ellos. Aunque se intercambiaron varios borradores de cartas entre el empleador y el sindicato, una parte siempre rechazaba la propuesta de la otra. En mayo de 2014, ocho dirigentes sindicales y un miembro del sindicato fueron despedidos. A modo de protesta, el sindicato intentó organizar una manifestación frente a las instalaciones de la empresa, pero los guardas de seguridad del Parque Industrial de la Costa Oriental le impidieron hacerlo. Seguidamente, el empleador despidió a otros 27 miembros más del sindicato. El presidente y otros dos miembros del sindicato interpusieron quejas ante el Tribunal del Trabajo, mientras que los otros trabajadores despedidos aceptaron una compensación. En diciembre de 2014 el tribunal ordenó la reintegración de los dos miembros del sindicato, pero avaló el despido del presidente.

Summit Laemchabang Auto Body Work Co. Ltd. (empresa 13)

- 1003.** En 2013, la empresa despidió a 60 miembros del sindicato por incompetencia, alegando que los 20 días de licencia para asuntos sindicales a que los dirigentes sindicales tenían derecho con arreglo al convenio colectivo obstaculizaban el funcionamiento de la empresa. Aunque los trabajadores interpusieron una queja ante el Tribunal del Trabajo, el juez declaró que los empleadores tenían derecho a despedir a trabajadores en cualquier momento si éstos no contribuían a generar beneficios. El 11 de noviembre de 2013, el empleador cesó a 17 miembros del comité ejecutivo del sindicato local y, aunque más tarde los reintegró a todos excepto a cuatro, presentó una demanda para obtener una orden judicial para despedir a todos los miembros del sindicato y los dirigentes del comité de empresa, rechazó la mediación y alegó que los trabajadores adoptaban actitudes hostiles y eran incompetentes porque tenían derecho a 20 días de licencia al año para tareas sindicales, lo que perjudicaba el funcionamiento de la empresa. El juez declaró que los trabajadores tomaron demasiados días de licencia y que sus acciones eran motivo de despido, aunque rechazó emitir un fallo

y ordenó a los trabajadores que negociasen con el empleador. No se han registrado progresos en esta situación.

Mitsubishi Motors Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 14)

- 1004.** El 16 de septiembre de 2013, la empresa solicitó una orden judicial para despedir al presidente del sindicato, presuntamente por adoptar una actitud hostil, tomarse licencias no autorizadas y haber nombrado ilegalmente a un trabajador como miembro del comité de empresa. El 24 de julio de 2014 el tribunal rechazó las dos primeras acusaciones pero avaló la tercera indicando que al nombrar ilegalmente a un trabajador como miembro del comité de empresa, mientras éste se encontraba en otro proceso legal con el empleador, el presidente del sindicato interfería en el sistema judicial. Tras el despido del presidente, el sindicato se ha visto gravemente debilitado y la empresa ha dejado de transferirle las cuotas sindicales.

Thai Sohbi Kohgei Co. Ltd. (empresa 15)

- 1005.** En octubre de 2013, la empresa modificó unilateralmente las horas de trabajo sin consultarlo previamente con el sindicato local o el comité de empresa. Cuando el sindicato interpuso una queja ante el Tribunal del Trabajo, la empresa despidió a un miembro del comité del sindicato como represalia, acusándole de adoptar una actitud hostil y de no seguir las órdenes de la empresa, incluida la orden de memorizar el código de conducta de la compañía. Aceptando la queja del trabajador, el LRC ordenó su reintegración pero la empresa rechazó la orden e interpuso una queja ante el Tribunal del Trabajo para invalidarla. La empresa siguió presionando al trabajador y al sindicato local; el 29 de junio de 2014, se efectuaron varios disparos cerca del presidente del sindicato y el 1.º de agosto de 2014 el trabajador despedido fue agredido físicamente. Tras estos incidentes, el abogado de la empresa negoció con el presidente del sindicato para que retirase la queja relacionada con el cambio unilateral de los horarios de trabajo y para convencer al trabajador despedido de que dimitiese voluntariamente, a lo que éste no accedió. El 4 de septiembre de 2014, el presidente del sindicato local fue agredido físicamente cuando se dirigía a su domicilio y el LRC emitió otra orden para que el empleador reintegrase al miembro del comité del sindicato. La organización querellante indica que el empleador aún tiene que cumplir la orden de reintegración y que sigue en curso la investigación de la agresión al presidente del sindicato local y al miembro del comité del sindicato.

Ricoh Manufacturing Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 16)

- 1006.** El 29 de noviembre de 2011, 274 trabajadores firmaron una petición para obtener mejores condiciones de trabajo y un aumento de las gratificaciones, y un grupo de 21 trabajadores hizo entrega de una petición a los directores, que aceptaron negociar. Los trabajadores organizaron un sindicato y formularon sus propuestas, pero el 6 de diciembre de 2011 el empleador despidió a 41 dirigentes y miembros del sindicato, alegando que los trabajadores «habían creado un conflicto entre los trabajadores y la dirección, abriendo una brecha en la empresa; daban mal ejemplo; difamaban la reputación de la empresa; creaban desconfianza entre los trabajadores; hacían gala de un comportamiento agresivo y una actitud negativa, y no se mostraban dispuestos a cumplir las normas, por lo que ya no se podía confiar en ellos». El 7 de diciembre de 2011 la empresa despidió a otros cuatro trabajadores por su participación en una concentración y, al día siguiente, obligó a los demás trabajadores a firmar un escrito por el que se comprometían a no participar en ninguna manifestación o concentración de apoyo a los trabajadores despedidos. Unos días después, la empresa despidió a otros nueve trabajadores alegando que habían hecho caso omiso una y otra vez de las advertencias de la empresa.

- 1007.** El 16 de diciembre de 2011, el sindicato local fue registrado pero el empleador se negó a negociar con los trabajadores. El sindicato interpuso varias quejas, inclusive ante el Comité

Laboral Parlamentario y el funcionario de bienestar y protección laboral de Rayong, pero la queja fue desestimada por el primero y el segundo no adoptó medida alguna al respecto. Aunque el sindicato recibió un apoyo internacional considerable, la empresa se negó a reintegrar a los trabajadores despedidos o a negociar con el sindicato. Además, concedió gratificaciones a los trabajadores que no apoyaban al sindicato y transformó unos 400 de los 724 puestos de trabajo permanentes a tiempo completo en puestos con contrato de corta duración con objeto de socavar el apoyo al sindicato. El sindicato se disolvió porque los trabajadores tuvieron que buscar un nuevo empleo para poder subsistir.

Iida Seimitsu Co. Ltd. (Tailandia) (empresa 17)

- 1008.** A principios de 2012, los trabajadores registraron un sindicato y en marzo de 2012 presentaron sus peticiones a la empresa. Sin embargo, en lugar de negociar, el empleador propuso suprimir muchas de las prestaciones con que ya contaban los trabajadores, lo que consideraron una represalia por organizar el sindicato y, el 18 de abril de 2012, el empleador pidió al sindicato que retirase todas sus peticiones. A pesar de las reuniones de mediación con el funcionario provincial del trabajo, el conflicto no se resolvió y el 27 de abril de 2012, el empleador impidió el acceso a las instalaciones a 112 miembros y dirigentes del sindicato. Tras varias rondas de mediación, la empresa aceptó reintegrar a todos los miembros del sindicato, pero les asignó trabajos de limpieza con una remuneración equivalente al 75 por ciento de su sueldo. Muchos de los trabajadores que habían sido reintegrados dimitieron tras ser objeto de discriminación por su condición de afiliados sindicales y, poco después, se disolvió el sindicato. Los trabajadores no interpusieron ninguna otra queja por miedo a sufrir represalias.

Electrolux (empresa 18)

- 1009.** El 21 de diciembre de 2012, los representantes de la empresa y del sindicato se reunieron para discutir sobre los salarios y los contratos de corta duración, pero no llegaron a ningún acuerdo y, unos pocos días después, la empresa anunció nuevos planes salariales. El 9 de enero de 2013, la empresa pidió a todos los jefes de línea que se abstuviesen de llevar a cabo actividades sindicales y de que dieran instrucciones a sus subordinados para que actuaran de igual modo, instrucciones que repitió un día después. El 10 de enero de 2013, el sindicato pidió una vez más a la dirección que tomase en consideración sus inquietudes en relación con el plan salarial cuando calculasen los aumentos de los salarios. La empresa convocó una reunión con los delegados sindicales e informó a los trabajadores de que comunicaría los cambios en los salarios en el recurso a los contratos de corta duración y en las gratificaciones, señalando al mismo tiempo que no adoptaría represalias contra los miembros del sindicato. Sin embargo, cuando los trabajadores se reunieron para escuchar la comunicación, el director y los directivos de la empresa acompañaron al presidente del sindicato local a la fuerza fuera de la sala, donde fue despedido, introducido en una furgoneta de la empresa y conducido fuera de la propiedad.
- 1010.** Tras la reunión, los trabajadores se negaron a volver al trabajo a menos que se atendiesen sus peticiones y se reintegrase al presidente del sindicato. En respuesta, la empresa llamó a más guardas de seguridad, así como a la policía, que echaron a unos 100 trabajadores de las instalaciones de la empresa. No se autorizó a los trabajadores, entre los que se encontraban mujeres embarazadas, a almorzar y los guardas de seguridad de la empresa los retuvieron durante ocho horas. Cuando los trabajadores regresaron a su puesto de trabajo el 14 de enero de 2013, la empresa los despidió, junto a otros trabajadores, lo que supuso un total de 127 trabajadores despedidos. El 28 de junio de 2013, tras la presión y la condena internacional a las que fue sometida, la empresa accedió a reintegrar a los trabajadores, pero hasta la fecha no lo ha hecho. La organización querellante alega que desde su registro en febrero de 2011, el empleador hizo caso omiso del sindicato y se negó a negociar de buena

fe con los trabajadores, aunque representaba a una mayoría abrumadora de la fuerza de trabajo.

- 1011.** En conclusión, la organización querellante pide al Gobierno que ratifique los Convenios núms. 87 y 98 y revise la legislación en consecuencia, en consulta con los sindicatos, con miras a adaptarla a los convenios y a garantizar que, en los casos mencionados, los empleadores cumplan todas las órdenes de reparación y compensación y se respeten todos los derechos fundamentales de los trabajadores.

B. Respuesta del Gobierno

- 1012.** En una comunicación de fecha 14 de marzo de 2016, el Gobierno facilita observaciones sobre varios tipos de organizaciones de trabajadores; los progresos realizados en la revisión de la legislación; la libertad sindical de varias categorías de trabajadores; las medidas adoptadas para promover el derecho de huelga y luchar contra la discriminación de los trabajadores migrantes, así como sobre los casos de supuestas prácticas antisindicales en numerosas empresas.

Observaciones sobre los alegatos relativos a las carencias legislativas

- 1013.** El Gobierno niega el alegato de la organización querellante de que a la gran mayoría de los trabajadores tailandeses se les prohíbe ejercer la libertad sindical y de que Tailandia tiene la tasa de sindicación más baja de los países de Asia Sudoriental. Afirma que los trabajadores tailandeses pueden ejercer la libertad sindical participando en las cuatro formas principales de organización laboral, cada una de las cuales protege el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores de conformidad con la LRA, la SELRA, la Constitución de Tailandia, la Constitución Provisional y otras leyes aplicables. Las organizaciones querellantes se refieren a las siguientes entidades:

- Los sindicatos: El número de sindicatos aumentó de 1 366 en 2012 a 1 479 en 2015, mientras que el número de afiliados sindicales pasó de 402 633 en 2012 a 450 725 en 2015. De las 348 692 empresas privadas existentes en 2015, 1 379 (0,42 por ciento) contaban con sindicatos registrados. El número de sindicatos también aumentó en las empresas estatales, pasando de 45 en 2012 a 47 en 2015, mientras que el número de afiliados sindicales pasó de 166 541 en 2012 a 180 681 en 2015. De las 64 empresas estatales existentes en 2015, 47 (73,4 por ciento) contaban con sindicatos registrados. También se alienta a los representantes de las organizaciones de trabajadores a presentar su candidatura para participar en el comité tripartito.
- Los comités de empresa: A tenor de lo dispuesto en la LRA, un comité de empresa puede establecerse en una empresa con 50 o más trabajadores, y el empleador debe celebrar como mínimo una reunión con el comité de empresa cada tres meses, o previa petición de más de la mitad del número total de miembros del comité o del sindicato. El comité de empresa puede debatir muchos temas, incluidas las quejas de los trabajadores y la solución de conflictos, y muchas acciones del empleador contra miembros del comité, incluidos los despidos, sólo pueden llevarse a cabo con la autorización del Tribunal del Trabajo.
- Los comités de bienestar: Según la LRA, un lugar de trabajo con 50 o más trabajadores deberá contar con un comité de bienestar integrado por un mínimo de cinco representantes electos de los trabajadores. En noviembre de 2015 el país contaba con 14 557 comités de bienestar a nivel de empresa representados en empresas y en comités de empresa.

- Las organizaciones de trabajadores no registradas: Los trabajadores del sector privado y las empresas públicas también pueden sindicarse sin necesidad de registro. Existe una serie de organizaciones de trabajadores activas que no están registradas y cuyas reputaciones son de sobra conocidas por la sociedad civil, a saber, el Comité de Solidaridad Laboral de Tailandia (TLSC), el Grupo Unido de Mujeres Trabajadoras (WWUG), el Centro de Coordinación Laboral (LCC), el Centro de información y formación para los trabajadores y la Confederación de relaciones de los trabajadores de las empresas públicas (SERC).

- 1014.** El Gobierno también pone de manifiesto que los trabajadores que no están cubiertos por la LRA o la SELRA disfrutan del derecho a unirse y constituir una asociación garantizado por la Constitución y la Constitución Provisional. El artículo 64 de la Constitución establece lo siguiente: «Toda persona tiene la libertad de unirse y constituir una asociación, un sindicato, una liga, una cooperativa, un grupo de agricultores, una organización privada, una organización no gubernamental o cualquier otro tipo de grupo». Además, a tenor de lo dispuesto en el artículo 13 de la LRA, los trabajadores pueden negociar colectivamente, estén o no afiliados a un sindicato y pueden presentar al empleador una petición para suscribir un acuerdo relacionado con las condiciones de trabajo siempre y cuando la petición la avale como mínimo el 50 por ciento del total de los trabajadores de la empresa y en él figuren sus nombres y sus firmas.
- 1015.** El Gobierno indica asimismo que el Ministerio de Trabajo, a través del Departamento de Protección y Bienestar Laboral, ha progresado en la revisión de la LRA y la SELRA, a fin de ampliar la capacidad de los trabajadores para sindicarse y negociar colectivamente. Dos proyectos de ley fueron aprobados por la Oficina del Consejo de Estado y presentados a la Secretaría del Gabinete para su posterior remisión al Gabinete y a la Asamblea Legislativa Nacional, pero mientras se estaban tramitando, el TLSC presentó una propuesta al Ministerio de Trabajo para detener el proceso de remisión ya que consideraba que los proyectos de ley debían revisarse para adaptarlos a los principios de los Convenios núms. 87 y 98. El 24 de marzo de 2015, el Ministerio de Trabajo convocó una reunión con delegados de varias organizaciones de trabajadores y de empleadores para examinar la propuesta, durante la cual se decidió que era preciso reformular los proyectos de ley. El 10 de agosto de 2015, se constituyó un grupo de trabajo integrado por seis delegados del Gobierno y de organizaciones de trabajadores y de empleadores. Su función es, entre otras, examinar los proyectos de ley preparados por agentes tripartitos basándose en los convenios de la OIT y elaborar un segundo proyecto de ley de la LRA y de la SELRA. El grupo de trabajo se reunió en cinco ocasiones entre julio y diciembre de 2015, y el Gobierno facilita las actas de cada una de las reuniones. Una vez concluyan su labor, se celebrará una audiencia pública para examinar y proponer comentarios en relación con el contenido de los proyectos de ley reformulados y se invitará a las partes interesadas, incluido un experto de la OIT, a participar. El Gobierno señala que garantizará que el principio de la libertad sindical y la negociación colectiva, de conformidad con las normas de la OIT, esté consagrado en las reformuladas LRA y SELRA con objeto de otorgar el derecho de sindicación a los trabajadores tailandeses y a los trabajadores migrantes, independientemente del tipo de sindicato de que se trate.
- 1016.** Respecto de la libertad sindical y la negociación colectiva de los distintos tipos de trabajadores, el Gobierno declara que la legislación en vigor prevé el derecho de libertad sindical y la negociación colectiva para los trabajadores tailandeses. En particular, el Gobierno se refiere al artículo 43 de la CSA, que establece lo siguiente: «Los funcionarios de la administración pública tienen la libertad de reunirse como grupo, a tenor de lo dispuesto en la Constitución, siempre y cuando dicha asociación no repercuta en la eficacia de la administración nacional y en la continuidad de los servicios públicos, y no tengan un objetivo político». Según el Gobierno, la CSA tiene el objetivo de mantener la paz y el orden en el país y no viola el derecho de los funcionarios de la administración pública, pero el Ministerio de Trabajo informará del principio de la libertad sindical, del derecho de organización y de

la negociación colectiva, según establece la OIT, a la Oficina de la Comisión de la Administración Pública con objeto de proteger los derechos de los funcionarios.

- 1017.** Aunque de conformidad con el artículo 23 de la Ley sobre Universidades Privadas de 2013, los profesores de las universidades privadas no están protegidos por la LRA, su derecho de libertad sindical si lo está por la Constitución y la Constitución Provisional. Además, los empleados de las universidades privadas deben recibir protección en el empleo, prestaciones y cobertura de compensación en la misma medida en que establece la LRA y de conformidad con los reglamentos ministeriales. En consecuencia, los docentes de las universidades privadas pueden ejercer su derecho a constituir una asociación, según dispone la Constitución, y el Ministerio de Trabajo propondrá el principio de libertad sindical y de sindicación y negociación colectiva, según dispone la OIT, al Ministerio de Educación para su examen.
- 1018.** El Gobierno declara asimismo que según la LRA, un trabajador o empleado definido como una persona que está de acuerdo en trabajar para un empleador a cambio de un salario, goza del derecho de libertad sindical. Por consiguiente, los empleados o trabajadores del sector agrícola, los trabajadores domésticos o cualquier otro tipo de trabajador contractual pueden presentar sus propuestas para el registro de un sindicato. Además, los trabajadores del sector informal pueden constituir un sindicato para poder negociar colectivamente, y cabe señalar que dichos sindicatos han jugado un papel importante y activo en la negociación colectiva en diversos aspectos. El Gobierno señala numerosas organizaciones de este tipo, a saber, el Centro Nacional de Coordinación de Información Laboral (LILC), que presta servicios a los trabajadores del sector informal en todas las regiones de Tailandia; la Fundación para la Promoción del Trabajo y el Empleo (Homenet), establecida con objeto de promover la sindicación en el sector informal y aumentar la capacidad de los afiliados sindicales; el WWUG, que realiza actividades relacionadas con cuestiones relativas a las mujeres trabajadoras en varios ámbitos, y el Movimiento de la Mujer en la Reforma Política Tailandesa (WeMove) que concede prioridad a los derechos de las mujeres y a las cuestiones relativas a la igualdad de género.
- 1019.** Respecto de los alegatos relativos a los trabajadores migrantes, el Gobierno indica que durante 2015 adoptó gran número de medidas preventivas para reducir las vulnerabilidades de las personas en riesgo de trata a través de la aplicación de nuevas políticas que cubren las brechas del sistema, estableciendo alianzas y aumentando la capacidad de los funcionarios del Gobierno, la población y los migrantes. El Gobierno también mejoró el proceso de regularización de los migrantes irregulares y procedió al registro de 1 010 391 trabajadores migrantes y sus dependientes procedentes Myanmar, Laos y Camboya para que pudiesen permanecer y trabajar en el país. El Gobierno declara asimismo que los trabajadores migrantes están protegidos por la Ley sobre Protección Laboral, la Ley para la Protección de los Trabajadores a Domicilio, y la Ley de Seguridad, Salud y Entorno Ocupacionales, que ha promulgado varios reglamentos para asegurar su protección, y que el Ministerio de Trabajo ha considerado la posibilidad de revisar la Ley sobre Protección Laboral en relación con el trabajo forzoso y la servidumbre por deudas con objeto de luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas. El Gobierno también proporciona información detallada sobre el caso Kvw Lin Naing y el caso de trata Rohingya para demostrar los progresos alcanzados en la lucha contra la trata de personas, incluida la de trabajadores migrantes.
- 1020.** En relación con los trabajadores contractuales, el Gobierno pone de relieve que el artículo 1, 1), de la Ley sobre Protección Laboral establece lo siguiente:

Cuando un emprendedor confíe a una persona, que no sea un agencia de empleo, la contratación de personas con fines laborales, y que el trabajo para el que se la contrate forme parte de un proceso de manufactura o de negocio bajo la responsabilidad del emprendedor, e independientemente de si dicha persona es el supervisor o asume la responsabilidad de pagar el salario de las personas que desempeñen el trabajo, el emprendedor será considerado el

empleador de dichos trabajadores. El emprendedor proporcionará a los trabajadores contractuales, que desempeñan su trabajo como los trabajadores con contratos de trabajo, prestaciones justas y de bienestar sin discriminación alguna.

En respuesta al alegato de que únicamente los trabajadores a tiempo completo pueden formar parte de comités sindicales y de que si un dirigente sindical pierde su trabajo, ya no puede seguir siendo miembro del sindicato o dirigente electo, el Gobierno señala que los antiguos miembros de comités sindicales sólo pueden ser dirigentes y asesores sindicales si así lo permiten y aceptan los sindicatos.

1021. En relación con la obligación de negociar de buena fe, el Gobierno señala que aunque la LRA no consagra dicha obligación, el artículo 5 del Código Civil y Comercial establece lo siguiente: «Toda persona, en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones, debe actuar de buena fe». Además, la LRA permite a los trabajadores presentar una queja a un árbitro de conflictos laborales para solicitar una negociación. De igual modo, la recientemente reformulada LRA establecerá el principio de buena fe y la organización de cursos sobre negociaciones de buena fe para los empleadores y los trabajadores.

1022. El Gobierno declara asimismo que, contrariamente a lo que alega la organización querellante, tanto la LRA como la SELRA protegen el derecho a la libertad de expresión de los sindicalistas, especialmente en casos de difamación. El artículo 99 de la LRA establece lo siguiente:

Quando un sindicato, en beneficio de sus afiliados, desempeñe alguna de las actividades que figuran a continuación no relacionadas con la política, los trabajadores, sindicatos, miembros del Comité o Subcomité y los dirigentes del sindicato no estarán sujetos a cargos o acciones penales o civiles, a saber,

- 1) participe en la negociación con los empleadores, asociaciones de empleadores, trabajadores, sindicatos, federaciones de empleadores o federaciones de trabajadores para obtener los derechos o prestaciones que corresponden a sus miembros;
- 2) convoque una huelga o ayude, convenza o aliente a sus miembros a hacer huelga;
- 3) explique o dé a conocer hechos relacionados con conflictos laborales, o
- 4) convoque una concentración o reunión pacífica para una huelga, excepto si las actividades constituyen delitos penales, a saber, ofensas que pongan en peligro la vida y la integridad física, delitos contra la libertad y la reputación, delitos contra la propiedad e infracciones civiles resultantes de la perpetración de los delitos penales mencionados.

El Gobierno señala asimismo que las personas tienen derecho a interponer una queja por difamación, con las excepciones que figuran a continuación: Todo caso de difamación será llevado ante los tribunales penales si bien, de conformidad con el artículo 329 del Código Penal: «No se considerará que la persona objeto de la demanda sea culpable de difamación cuando alguien, de buena fe, exprese una opinión o haga una declaración que constituya una autojustificación o defensa, o con objeto de proteger un interés legítimo; cuando se trate de un funcionario en el ejercicio de sus funciones; cuando se trate de un comentario sobre una persona o cosa objeto de críticas públicas, o en el caso de informe justo de un procedimiento ante un tribunal o reunión».

1023. El Gobierno concluye declarando que se ha esforzado enormemente para proteger mejor a los trabajadores y eliminar el trabajo forzoso, de conformidad con las normas internacionales del trabajo. En cooperación con el Proyecto Triángulo de la OIT, el Gobierno se ha centrado en la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes y, en el marco del Programa IPEC de la OIT, se ha orientado prioritariamente a la prevención y la erradicación del trabajo forzoso, el trabajo infantil, y la trata de mano de obra en el sector de la gamba. Los cursos de formación para mejorar los conocimientos de los funcionarios en inspección del trabajo

han resultado en acciones efectivas para el cumplimiento de la ley en las industrias pesquera y transformadora del pescado.

Observaciones sobre los alegatos de prácticas antisindicales en varias empresas y de inacción del Gobierno para proteger a los trabajadores

- 1024.** Respecto de los casos particulares de alegatos de prácticas antisindicales en varias empresas, el Gobierno proporciona las siguientes observaciones:

Empresa 1

- 1025.** En enero de 2012, se produjo un conflicto laboral entre la empresa y el dirigente del sindicato en relación con el salario mínimo de 300 bahts de Tailandia (THB) introducido por el Gobierno. Algunos trabajadores pidieron salarios más altos, pero como la petición no se ajustaba a los procedimientos establecidos en la legislación laboral y el acuerdo sobre las condiciones de trabajo seguía en vigor, el empleador no la aceptó. Como resultado, algunos trabajadores descontentos se negaron a finalizar las tareas que les habían sido asignadas y, a pesar de las advertencias del empleador, el dirigente sindical siguió convenciendo a los trabajadores para que interrumpieran su trabajo, lo que provocó pérdidas para la empresa. Finalmente, el empleador ordenó a dos miembros del comité sindical y a un miembro del comité de empresa que no regresasen al trabajo, aunque se les seguiría pagando. Según el Gobierno, la empresa no impidió el acceso a la empresa a los dirigentes sindicales sino que pidió autorización al Tribunal del Trabajo para sancionar al miembro del comité de empresa. Durante el proceso de conciliación del Tribunal del Trabajo, el trabajador dimitió con una compensación. El sindicato sigue con sus actividades y los dos miembros del comité sindical siguen trabajando en la empresa con los mismos salarios y mantienen su cargo como dirigentes sindicales. El Gobierno declara que no han presentado más peticiones y que el conflicto laboral se ha resuelto.

Empresa 2

- 1026.** En diciembre de 2012, los trabajadores presentaron una petición al empleador para cambiar las condiciones de trabajo, pero no llegaron a un acuerdo. El conflicto laboral fue trasladado a la oficina del Gobierno a cargo y se resolvió con éxito por mutuo acuerdo el 18 de diciembre de 2012. El 23 de enero de 2013, el empleador anunció un plan de restructuración de la empresa por el cual 15 trabajadores, incluidos diez miembros del comité sindical, fueron despedidos con una compensación, como prevé la legislación laboral. El 7 de marzo de 2013, los diez miembros del comité presentaron una queja ante el LRC, que llevó a cabo una investigación y emitió una orden de reintegración y otra de compensación. El empleador presentó una apelación al Tribunal del Trabajo para revocar la orden, pero la retiró tras llegar a un acuerdo con los diez trabajadores, que no deseaban seguir trabajando en la empresa y dimitieron voluntariamente recibiendo una compensación. El conflicto laboral quedó pues resuelto y el sindicato sigue desempeñando sus actividades.

Empresa 3

- 1027.** En 2006, la empresa pidió al Tribunal del Trabajo que cesase al dirigente del sindicato y a otros cuatro trabajadores porque participaban en otras actividades sindicales además de las que establece la legislación sin que el empleador les hubiese autorizado a hacerlo. El Tribunal del Trabajo proporcionó un servicio de conciliación y los trabajadores aceptaron suspender su compromiso de trabajo, recibiendo una compensación. En 2012, la empresa registró importantes pérdidas tras las graves inundaciones de 2011 y presentó una solicitud al Tribunal del Trabajo para despedir al dirigente del sindicato y a otros 11 trabajadores que eran miembros del comité de empresa y del sindicato. El Tribunal del Trabajo concedió la

autorización al empleador para despedir a los trabajadores y pagar una compensación con arreglo a la legislación. Aunque el empleador obtuvo el derecho a despedir unilateralmente a los trabajadores, éstos pueden apelar la orden del Tribunal. El 27 de abril de 2015, el sindicato presentó su petición en relación con las condiciones de trabajo al empleador y tras dos rondas de discusiones se llegó a un acuerdo, que se registró el 28 de mayo con validez para dos años.

Empresa 4

- 1028.** Cuando la empresa despidió a tres miembros del sindicato, éstos interpusieron una queja ante el LRC, que emitió una orden para volverlos a contratar, pero el empleador presentó una acción legal para revocarla. El Tribunal Central del Trabajo proporcionó un servicio de conciliación tras la cual dos trabajadores aceptaron la compensación del empleador, mientras que al tercero se le volvió a contratar en otro puesto distinto pero de igual nivel y con la misma remuneración. Además, los funcionarios del trabajo también apoyaron las relaciones laborales entre ambas partes con objeto de promover buenas relaciones y alianzas. Respecto del alegato de discriminación, el empleador señaló que el trabajador no recibió una gratificación, ya que no tenía derecho a la misma por su desempeño laboral no cualificado en comparación con el de otros trabajadores del mismo nivel, mientras que otras prestaciones como los uniformes o el servicio de autobuses lanzadera, ya se proporcionaban a todos los trabajadores. El Gobierno pone de relieve que los trabajadores pueden interponer quejas por discriminación y trato injusto al Tribunal del Trabajo o a los funcionarios del trabajo.

Empresa 5

- 1029.** El 3 de febrero de 2014, se registró un sindicato, el 10 de febrero de 2014 éste presentó sus peticiones a la empresa y se celebraron negociaciones entre febrero y marzo de 2014. Sin embargo, no llegaron a un acuerdo y el 21 de marzo de 2014 el empleador impidió el acceso a las instalaciones a 104 trabajadores que habían participado en la presentación de las peticiones. El 2 de abril de 2014, el empleador presentó una reclamación al Gobierno y el 10 de abril de 2014 impidió el acceso a la empresa a todos los miembros del sindicato. El 22 de mayo de 2014, el conflicto laboral entre el empleador y el sindicato se resolvió en el Ministerio de Trabajo, pero el 8 de julio de 2014, el empleador impuso la suspensión temporal de empleo a 38 miembros del sindicato por no haber hecho horas extraordinarias durante el período de negociación, lo que había provocado pérdidas para la empresa. El 14 de julio de 2014, la empresa invitó a los 38 trabajadores a discutir la situación y, como resultado, 34 trabajadores decidieron dimitir y recibieron una compensación equivalente al 30 por ciento de su salario, mientras que los otros cuatro fueron contratados de nuevo y siguen trabajando en la empresa.
- 1030.** En agosto de 2014, la empresa despidió a siete trabajadores que eran afiliados sindicales por no haber hecho horas extraordinarias durante el período de negociación, provocando pérdidas para la empresa. Los trabajadores presentaron una reclamación al LRC para volver al trabajo y recibir una compensación y acusaron al empleador de persecución en contravención del artículo 121, 1) y 2) y 123 de la LRA porque habían firmado la reclamación y participado como negociadores y miembros del sindicato. La empresa apeló al Tribunal del Trabajo y denunció al comité y al sindicato. El LRC emitió una orden para pagar daños y perjuicios a los trabajadores, pero el empleador pidió al Tribunal del Trabajo que revocase la orden. Por último, ambas partes alcanzaron un acuerdo ante los tribunales y los trabajadores aceptaron una compensación de 470 000 THB.

Empresa 6

- 1031.** El 10 de marzo de 2014, un total de 261 trabajadores presentaron una petición a la empresa para cambiar las condiciones de trabajo, pero no se alcanzó ningún acuerdo y el conflicto

laboral fue trasladado al funcionario del trabajo para conciliación. El 13 de marzo de 2014, ambas partes alcanzaron un acuerdo pero la empresa despidió a 14 trabajadores que habían dirigido las negociaciones. Los trabajadores presentaron su reclamación ante el LRC pidiendo que se les volviese a contratar. Tras el proceso de reconciliación por el LRC, la empresa aceptó compensar a los trabajadores despedidos en lugar de volverlos a contratar. El Gobierno indica que el conflicto laboral no provocó el despido del dirigente del sindicato.

Empresa 7

- 1032.** El 12 de diciembre de 2014, 800 trabajadores participaron en una huelga para pedir a la empresa que pagase las gratificaciones salariales correspondientes a cuatro meses y otras prestaciones. Aunque los funcionarios del trabajo visitaron el lugar de trabajo y aconsejaron a los trabajadores que designasen un dirigente para las negociaciones laborales, ellos prefirieron negociar en grupo. El 13 de diciembre de 2014 se llegó a un acuerdo y se resolvió el conflicto laboral. Los trabajadores ya no presentaron más reclamaciones a los funcionarios del trabajo y la empresa volvió a contratar a todos los trabajadores sin imponerles ninguna sanción y no recurrió a trabajadores subcontratados para sustituir a los trabajadores regulares. Respecto del establecimiento del sindicato, no se presentó reclamación alguna a los funcionarios del trabajo y en el lugar de trabajo estuvieron presentes oficiales de policía para actuar como guardas de seguridad, no para enfrentarse a los trabajadores.

Empresa 8

- 1033.** En septiembre de 2014, la empresa despidió a miembros del comité sindical porque habían infringido las reglas de la empresa. Los trabajadores presentaron una reclamación al LRC, que ordenó a la empresa que volviese a contratarlos, pero el empleador apeló al Tribunal del Trabajo solicitando un procedimiento de conciliación y ambas partes acabaron por llegar a un acuerdo para suspender las relaciones de trabajo con una compensación. El 20 de noviembre de 2014, el sindicato presentó una petición al empleador en relación con las condiciones de trabajo y el empleador presentó una contrapetición a los trabajadores. A pesar de las cuatro reuniones bilaterales de negociación celebradas, no se llegó a ningún acuerdo, y los trabajadores se concentraron frente a la empresa durante las negociaciones y agredieron verbalmente al empleador. El 26 de noviembre de 2014, ambas partes presentaron reclamaciones a los funcionarios del trabajo solicitando un procedimiento de conciliación, tras el cual se llegó a un acuerdo que se registró el 9 de diciembre de 2014, con validez para tres años. Tras la solución del conflicto laboral, el empleador despidió al presidente del sindicato porque había encontrado pruebas de que había convencido a otros trabajadores para que interrumpiesen su trabajo durante el horario laboral, lo que había provocado pérdidas para la empresa. Tras la conciliación en el Tribunal del Trabajo, se dio por finalizada la relación de trabajo y el trabajador recibió una compensación. En julio de 2015, la empresa trasladó a cuatro miembros del comité sindical de una subsección a otra, dentro de la misma unidad de manufactura, alegando que no había empleos disponibles en la primera subsección. Si bien uno de los miembros del comité sindical aceptó el traslado, los otros tres interpusieron una queja que sigue pendiente ante el Tribunal del Trabajo. Otros cuatro trabajadores aceptaron un traslado solicitado por el empleador y tres más interpusieron una queja ante el Tribunal del Trabajo que sigue pendiente.
- 1034.** En relación con el incidente de la fuga de gas, la Oficina de protección y bienestar laborales de Phranakorn Sri Ayutthaya asignó la investigación del caso a un funcionario de seguridad y salud en el trabajo, que encontró un escape de gas de flúor a un nivel que no excedía el que establecía la legislación. Ningún trabajador resultó herido durante el accidente y no se presentaron reclamaciones al Servicio de Inspección del Trabajo en relación con la conducta indebida de los guardas de seguridad por no haber dejado que los trabajadores saliesen del área de la fuga de gas. El inspector del trabajo realizó seguidamente otra inspección y no encontró pruebas de conducta indebida.

Empresa 9

1035. El 13 de febrero de 2014, el sindicato presentó su reclamación al empleador, pero no consiguieron llegar a un acuerdo. Seguidamente, el sindicato reclamó el derecho de huelga y el 13 de marzo de 2014 el empleador cerró el lugar de trabajo erigiendo una barrera en la parte delantera e impidiendo el acceso de los trabajadores al mismo, alegando que las instalaciones se habían alquilado como aparcamiento. Como resultado, 1 500 trabajadores se concentraron y ocuparon un carril de la carretera para manifestarse durante la huelga. Tras la huelga, el empleador no volvió a contratar a dos trabajadores y presionó a los que regresaron a su puesto de trabajo asignándoles oficinas y tareas distintas. Como resultado, los trabajadores presentaron una reclamación al LRC, que ordenó la reintegración de los dos trabajadores a sus puestos anteriores. Gracias a los esfuerzos del funcionario del trabajo para promover unas buenas relaciones laborales, el empleador volvió a contratar a todos los trabajadores sin despedir a ningún miembro del sindicato.

Empresa 10

1036. El sindicato y el empleador presentaron propuestas para cambiar las condiciones de trabajo pero no llegaron a ningún acuerdo. Entre el 29 de octubre y el 7 de noviembre, el empleador impidió el acceso a las instalaciones a 44 trabajadores; 33 decidieron dimitir y 11 permanecieron sin poder acceder a la empresa. El Tribunal del Trabajo falló en contra de los trabajadores, pero el funcionario del trabajo dirigió encuentros de conciliación en diversas ocasiones. El 8 de noviembre de 2015, el empleador dio por concluido en cierre patronal y reintegró a 11 trabajadores a sus antiguos puestos antes de despedirlos alegando que otros grupos de trabajadores no estaban satisfechos con su comportamiento y no querían trabajar con ellos. Los trabajadores recibieron prestaciones por despido así como una compensación monetaria, pero interpusieron una queja ante el LRC, que ordenó al empleador que pagase prestaciones por despido a los trabajadores puesto que las partes no podían seguir trabajando juntas. Respecto de la demanda por difamación, el empleador interpuso una queja contra una persona que usaba un micrófono y un amplificador para insultarle, y el tribunal, tras fallar que había actuado infringiendo la legislación penal, sancionó al trabajador.

Empresa 11

1037. El 9 de diciembre de 2014, un total de 500 trabajadores hicieron huelga y se concentraron en las instalaciones de la empresa para reclamar una gratificación equivalente a cuatro meses de salario. Aunque los funcionarios del trabajo dirigieron encuentros de conciliación y aconsejaron a los trabajadores que nombrasen a un representante para negociar con el empleador, los trabajadores prefirieron no hacerlo y el comité de bienestar se ofreció a representarlos en las negociaciones para resolver la cuestión de la huelga. Los funcionarios del trabajo promovieron las buenas relaciones laborales entre ambas partes y el 22 de diciembre de 2014 el empleador aceptó pagar una gratificación equivalente a cuatro meses de salario resolviéndose el conflicto laboral por mutuo acuerdo. El Gobierno indica que los trabajadores no han presentado reclamación alguna en relación con los despidos.

Empresa 12

1038. El 10 de febrero de 2014 el sindicato presentó su petición a la empresa, pero tras celebrar negociaciones la retiraron. No obstante, el empleador no permitió que los dirigentes sindicales regresasen al trabajo a menos que escribiesen una carta de disculpa por haber interrumpido el trabajo durante las negociaciones, lo que había provocado pérdidas a la empresa. Aunque el empleador y el sindicato intercambiaron varios borradores de cartas, una parte siempre rechazaba la propuesta de la otra. A continuación, el empleador hizo

entrega de una orden escrita para despedir a los miembros del sindicato y pidió la autorización del Tribunal del Trabajo para despedir a los miembros del comité sindical alegando que al negarse a firmar la carta de disculpa incumplían el acuerdo alcanzado sobre las relaciones de trabajo. El 16 de diciembre de 2014, el Tribunal del Trabajo declaró que el presidente del sindicato había reconocido que las bajas por enfermedad de todos los trabajadores de la empresa habían provocado pérdidas para ésta, por lo que autorizaba al empleador a despedir al presidente del sindicato sin compensación alguna, si bien desestimó el caso de los dos otros miembros del sindicato. El presidente del sindicato apeló la decisión.

- 1039.** A principios de 2015 el sindicato presentó una petición sobre dos cuestiones al empleador, que a su vez presentó una contrapetición. A finales de junio de 2015, el empleador pidió gradualmente al Tribunal del Trabajo autorización para despedir a algunos de los nuevos dirigentes sindicales, anunció horas extraordinarias a largo plazo y contrató a más de 300 trabajadores temporales para apoyar a la fuerza de trabajo. El proceso de conciliación sigue en curso, habida cuenta de que el empleador está interponiendo quejas contra todos los dirigentes sindicales por haber provocado pérdidas a la empresa.

Empresa 13

- 1040.** A finales de 2013, el sindicato presentó su petición a la empresa pero sólo se llegó a un acuerdo una vez que los funcionarios del trabajo proporcionaron servicios de conciliación. El 11 de abril de 2014 el empleador emitió una suspensión temporal de empleo para cuatro miembros del comité sindical alegando que estaba pendiente de la autorización del Tribunal del Trabajo para despedirlos por su capacidad de trabajo deficiente y su actuación como oponentes del empleador, habiendo causado por consiguiente perjuicios a la empresa. En mayo de 2014 se celebraron varias sesiones de negociación informales en el Tribunal del Trabajo y, tras la prestación por el Departamento de Protección y Bienestar Laboral de servicios de conciliación, el empleador aceptó suspender el caso. A dos miembros del comité sindical no se les ha autorizado a volver a su puesto de trabajo, pero siguen recibiendo un sueldo de la empresa. En marzo de 2015, un total de 1 800 trabajadores temporales presentaron una reclamación al Servicio de Inspección del Trabajo solicitando al empleador que cumpliera el artículo 11, 1), de la Ley sobre Protección Laboral en relación con el pago de los salarios y las prestaciones sin discriminación. El Servicio de Inspección del Trabajo emitió una orden para que el empleador pagase las prestaciones estipuladas a sus trabajadores, pero éste apeló al Gobernador de la provincia de Chonburi. Aunque el Gobernador confirmó la orden del Servicio de Inspección del Trabajo, el empleador presentó una reclamación ante el Tribunal del Trabajo para revocarla. El Gobierno indica que ambas partes accedieron a celebrar sesiones de conciliación dirigidas por el Tribunal del Trabajo.

Empresa 14

- 1041.** El empleador interpuso una queja contra el presidente del sindicato alegando que había infringido gravemente las reglas de la empresa al abandonar su puesto, rechazar las órdenes de los supervisores y nombrar un comité de empresa sin contar con la autoridad para hacerlo. El 24 de julio de 2014, el Tribunal del Trabajo autorizó a la empresa el despido del trabajador, que seguidamente apeló. La decisión sigue pendiente ante el Tribunal Supremo.

Empresa 15

- 1042.** El 10 de octubre de 2013, la empresa anunció nuevos horarios de trabajo y el sindicato convocó una reunión de miembros del comité de empresa, el comité del sindicato y el empleador para encontrar soluciones, pero el empleador se negó a negociar alegando que le competía a él dirigir la empresa. El sindicato presentó una reclamación al Tribunal del Trabajo porque los nuevos horarios eran injustos para los trabajadores y el 28 de mayo de 2014, el LRC emitió una orden para volver a contratar a los miembros del comité sindical

que habían sido despedidos por el empleador por infringir las reglas de la empresa. Sin embargo, el empleador se negó y presentó una reclamación al Tribunal del Trabajo para revocar la orden. Gracias al proceso de conciliación brindado por el Tribunal del Trabajo, el comité sindical recibió una compensación de 430 000 THB. En lo que respecta al caso de intimidación, el funcionario del trabajo aconsejó al trabajador en cuestión que interpusiese una queja ante los funcionarios encargados de la investigación.

Empresa 16

- 1043.** En noviembre de 2011 se produjo un conflicto laboral relacionado con el pago de las gratificaciones equivalentes a 2,9 meses de salario y los trabajadores bloquearon el acceso al lugar de trabajo, reclamando a la empresa que aumentase su gratificación para equipararla a tres meses de salario, a saber, 20 000 THB por persona. El 2 de diciembre de 2011, el empleador hizo un pago extraordinario de 5 000 THB por persona, pero los trabajadores no estuvieron de acuerdo con el aumento, que consideraban insuficiente, y siguieron bloqueando el acceso a las instalaciones de la empresa. Como las acciones de los trabajadores no eran conformes a la legislación, el 6 de diciembre de 2011 el empleador despidió a 41 trabajadores con compensación y aviso de pago. Otros nueve trabajadores fueron despedidos porque no respetaron la advertencia de la empresa. Aunque los funcionarios del trabajo intentaron prestar servicios de conciliación, el empleador confirmó que no deseaba seguir empleando a dichos trabajadores. El 26 de enero de 2013, los trabajadores interpusieron una queja ante el LRC para volver a ser contratados en los mismos puestos con una compensación por el tiempo en que habían estado despedidos. El LRC consideró que la huelga no cumplía con la legislación del trabajo, por lo que el despido de trabajadores no contravenía el artículo 121 de la LRA.

Empresa 17

- 1044.** El 18 de abril de 2012, la empresa y los trabajadores no consiguieron alcanzar un acuerdo en relación con los aumentos salariales y las gratificaciones, y como resultado ambas partes presentaron reclamaciones al funcionario del trabajo y solicitaron sesiones de conciliación. Sin embargo, el empleador no aceptó la petición de los trabajadores y les impidió el acceso a las instalaciones a partir del 27 de abril de 2012. El 18 de mayo de 2012, ambas partes alcanzaron un acuerdo, retiraron sus reclamaciones y el conflicto laboral quedó resuelto. Los trabajadores pudieron regresar a su puesto de trabajo y aceptaron sus aumentos salariales y gratificaciones, y el sindicato pudo seguir desarrollando sus actividades habituales. Otro conflicto laboral surgió cuando la empresa cerró algunas partes de su producción temporalmente debido a la disminución de las órdenes de compra. La acción se llevó a cabo de conformidad con la legislación, ya que se adoptaron medidas como la notificación a los delegados correspondientes con antelación suficiente y pagando el 75 por ciento del salario como compensación, lo que no se considera una deducción salarial o maltrato. Una vez concluida la investigación, el funcionario del trabajo decidió cerrar el caso y explicó la decisión a los trabajadores implicados.
- 1045.** El Gobierno proporciona también información sobre el caso núm. 3022 relacionado con el Ferrocarril Nacional de Tailandia, en instancia ante el Comité, así como sobre otro caso en el que está implicada la Empresa Pública Internacional de las Líneas Aéreas Tailandesas, que no ha sido invocado por la organización querellante.

C. Conclusiones del Comité

- 1046.** *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega: i) carencias legislativas (denegación o restricción del derecho de sindicación y de negociación colectiva a los funcionarios de la administración pública y a los trabajadores del sector público, al personal docente del sector privado, los trabajadores agrícolas, los trabajadores del sector*

informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con contratos temporales, contratados a través de agencia u otros trabajadores subcontratados; protección insuficiente frente a actos de discriminación antisindical; dificultades para negociar colectivamente, y denegación del derecho de huelga a los trabajadores del sector público), y ii) actos de discriminación antisindical, injerencia, acoso y otras prácticas antisindicales en una serie de empresas, así como la incapacidad del Gobierno para proteger a los trabajadores.

- 1047.** El Comité toma nota en primer lugar del alegato general de la organización querellante de que la legislación laboral de Tailandia y su aplicación no protegen suficientemente la libertad sindical, habida cuenta de que aproximadamente el 75 por ciento de la fuerza de trabajo no tiene derecho de sindicación ni de negociación colectiva y sólo alrededor de un 1,5 por ciento del total de la fuerza de trabajo está sindicada. El Comité observa que el Gobierno niega los alegatos de la organización querellante y declara que la legislación nacional garantiza el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que los trabajadores de Tailandia pueden ejercer su libertad sindical participando en cuatro formas principales de organizaciones de trabajadores, y que incluso los trabajadores no afiliados a sindicatos pueden negociar colectivamente. El Comité valora positivamente la información estadística proporcionada por el Gobierno y observa con interés que desde 2012, el número de sindicatos y de trabajadores sindicados ha aumentado tanto en las empresas privadas como en las estatales, pero toma nota de que sólo el 0,42 por ciento de las empresas privadas cuentan con un sindicato registrado. El Comité observa también con interés la declaración del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo ha progresado en la revisión de la LRA y la SELRA, que el Gobierno ha constituido un grupo de trabajo tripartito para seguir adaptando los proyectos de texto a los Convenios núms. 87 y 98 y que, de conformidad con las normas de la OIT, la LRA y la SELRA reformuladas incluirán el principio de la libertad sindical y la negociación colectiva con objeto de proporcionar a los trabajadores tailandeses y a los trabajadores migrantes el derecho de sindicación, independientemente del tipo de organización de trabajadores al que pertenezcan. Al tiempo que observa la evolución positiva del proceso de revisión de la LRA y la SELRA, en particular el establecimiento de un grupo de trabajo tripartito y el compromiso del Gobierno para adaptar estos textos a las normas internacionales correspondientes, el Comité recuerda que éste lleva examinando la conformidad de la LRA y la SELRA con los principios de la libertad sindical en el caso núm. 1581 desde hace ya unos años y recuerda también que ya había manifestado anteriormente su preocupación por la duración del período de revisión de la legislación pertinente [véase 333.^{er} informe, párrafo 137]. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que adopte medidas concretas para acelerar el proceso de revisión de la LRA y la SELRA con objeto de adaptar la legislación aplicable a los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva y a que garantice que todas las cuestiones planteadas por el Comité en el presente caso, así como en el caso núm. 1581, se abordan adecuadamente. El Comité recuerda al Gobierno que a este respecto puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT y le pide que le mantenga informado de la evolución del caso y le proporcione el texto de las enmiendas a la LRA y la SELRA.
- 1048.** En segundo lugar, el Comité observa una divergencia de puntos de vista entre la organización querellante y el Gobierno en relación con la libertad sindical de varias categorías de trabajadores. Por un lado, la organización querellante alega que la legislación y su aplicación niegan o limitan el derecho de sindicación, de constituir sindicatos y de negociar colectivamente a categorías específicas de trabajadores y, por otro, el Gobierno afirma que todos los trabajadores gozan del derecho de libertad sindical, ya sea a través de leyes del trabajo específicas o de conformidad con la Constitución y la Constitución Intermedia.
- 1049.** Respecto de los trabajadores del sector público, el Comité toma nota por un lado del alegato de la organización querellante de que la CSA no permite a los funcionarios de la

administración pública y a los trabajadores del sector público, incluidos los proveedores de atención de salud, los docentes, los oficiales de policía, los bomberos y los empleados administrativos a todos los niveles del Gobierno, sindicarse o constituir un sindicato y negociar convenios colectivos, y por otro de la declaración del Gobierno de que la CSA tiene la intención de mantener la paz y el orden y que su artículo 43 autoriza a los funcionarios de la administración pública a reunirse como grupo de conformidad con la Constitución. El Comité observa no obstante que, según la CSA, dichas reuniones no deben repercutir en la eficacia de la administración nacional o en la continuidad de los servicios públicos y no debe tener un objetivo político. Además, el Comité observa que ni la Constitución ni la CSA contienen disposición alguna que dé cumplimiento al derecho de sindicación y de constituir sindicatos y que la CSA no otorga ninguna garantía de libertad sindical. A este respecto, el Comité desea poner de relieve que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no discriminación debida a la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. Tanto los funcionarios (con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del Convenio núm. 87), como los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 216 y 220]. Respecto de la negociación colectiva en el caso de los funcionarios de la administración pública, el Comité recuerda que conviene establecer una distinción entre los funcionarios que ejercen actividades propias de la administración del Estado (a saber, los funcionarios de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables) y los funcionarios que actúan en calidad de auxiliares en estas actividades, por una parte, y las demás personas empleadas por el Estado, en las empresas públicas o en las instituciones públicas autónomas, por otra. Sólo podría excluirse del campo de aplicación del Convenio núm. 98 a la primera categoría de trabajadores a que se ha hecho referencia [véase **Recopilación**, op. cit., 887]. Teniendo presentes las inquietudes de la organización querellante en el sentido de que la legislación aplicable no protege suficientemente el derecho de sindicación y de negociar colectivamente de los funcionarios de la administración pública, el Comité pide al Gobierno que indique el modo en que los funcionarios pueden disfrutar de la libertad sindical y la negociación colectiva en la práctica y las medidas específicas adoptadas o previstas para garantizar que todos los funcionarios públicos, incluidos los proveedores de servicios de salud, docentes, bomberos y empleados del Gobierno, con la única salvedad de las fuerzas armadas y la policía, pueden organizarse y constituir sindicatos para defender sus intereses, y que sólo los funcionarios públicos que participan activamente en la administración del Estado pueden ser excluidos de la negociación colectiva.

- 1050.** El Comité también toma nota con preocupación del alegato de la organización querellante de que, de conformidad con el artículo 23 de la Ley sobre Universidades Privadas de 2013, los docentes de las escuelas privadas y la universidad están excluidos de hecho del ámbito de aplicación de la LRA, por lo que no pueden sindicarse, constituir sindicatos o negociar colectivamente. Al tiempo que toma nota de la declaración del Gobierno de que los docentes pueden ejercer su derecho a constituir una asociación de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y en la Constitución Provisional y deben recibir protección laboral, prestaciones y cobertura relativa a las indemnizaciones no inferiores a lo estipulado por la LRA, el Comité recuerda que los docentes deberían disfrutar del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes sin autorización previa para promover y defender sus intereses profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 235]. El Comité considera que se trata de derechos que deben garantizarse efectivamente a los docentes tanto en el sector público como en el sector privado, y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que, con arreglo al principio mencionado, los docentes pueden disfrutar plenamente, en la legislación y en la práctica, del derecho de sindicación, de constituir sindicatos y de negociar colectivamente.

- 1051.** *Respecto del alegato de la organización querellante de que los empleados y los trabajadores agrícolas del sector informal, incluidos los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio, no tienen garantizados los derechos de constituir sindicatos o negociar colectivamente, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno de que como la LRA otorga a todos los trabajadores, definidos como aquellas personas que están de acuerdo en trabajar para un empleador a cambio de una remuneración, el derecho a sindicarse, los trabajadores o empleados del sector agrícola, los trabajadores domésticos y los trabajadores contractuales pueden presentar sus propuestas para registrar un sindicato. El Comité toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que los trabajadores del sector informal pueden organizarse con objeto de poder negociar colectivamente, pero observa que las entidades enumeradas por el Gobierno parecen ser organizaciones no gubernamentales activas en la protección de los trabajadores informales más que sindicatos de trabajadores del sector informal. A este respecto, el Comité considera útil poner de relieve que los trabajadores del sector agrícola y del sector informal están a menudo sujetos a relaciones de trabajo no tradicionales, trabajan sin contrato o son trabajadores por cuenta propia y pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, a pesar de estas circunstancias, a tenor de lo dispuesto en la LRA se les garantiza plenamente la protección de sus derechos de sindicación y de negociación colectiva.*
- 1052.** *El Comité también toma nota del alegato de la organización querellante de que la restricción del derecho a constituir un sindicato basada en la nacionalidad obstaculiza en efecto la sindicación en aquellos sectores en los que predominan los trabajadores migrantes, como el de la pesca de la gamba o el de la pesca comercial. El Comité considera que dicha restricción impide a los trabajadores migrantes desempeñar un papel activo en la defensa de sus intereses, en particular en aquellos sectores en los que representan la principal fuente de mano de obra y recuerda que el artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 209]. El Comité lamenta que el Gobierno no proporcione ninguna observación concreta sobre estos alegatos en particular, pero observa con interés la indicación de éste de que la revisión en curso de la legislación del trabajo garantizará el derecho de sindicación de los trabajadores migrantes y de su afiliación a un comité sindical. Habida cuenta de las consideraciones que preceden, el Comité pide al Gobierno que suprima, sin demora, las restricciones a los derechos de la libertad sindical de los trabajadores migrantes y confía en que la legislación del trabajo revisada abordará adecuadamente esta cuestión. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto.*
- 1053.** *El Comité toma nota de que si bien la organización querellante indica que los trabajadores contratados a través de agencia o subcontratados sólo pueden negociar con su agencia empleadora o subcontratista pero no con la empresa, el Gobierno declara que incluso cuando un emprendedor confía a otra persona la contratación de una persona para que trabaje para él o ella, el emprendedor es el que se considera empleador del trabajador. El Comité entiende la indicación del Gobierno en el sentido de que los trabajadores subcontratados o contratados a través de agencia pueden no sólo negociar con su agencia empleadora o subcontratista, sino también con el emprendedor-empleador. Teniendo presentes las inquietudes de la organización querellante, el Comité pide al Gobierno que proporcione más detalles sobre el modo en que, en la práctica, los trabajadores contratados a través de agencia y los trabajadores subcontratados pueden negociar con el emprendedor-empleador.*

- 1054.** Además, al tiempo que observa con inquietud el alegato de la organización querellante de que los empleadores toman represalias contra los trabajadores temporeros si éstos intentan ejercer sus derechos sindicales y recurren repetidamente a los contratos de corta duración a lo largo de varios años para coartar la actividad sindical, el Comité lamenta que el Gobierno no proporcione observaciones sobre este punto y recuerda que todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 255]. El Comité recuerda asimismo que los contratos de duración determinada (CDD) no deberían utilizarse deliberadamente con fines antisindicales y que, en ciertas circunstancias, el empleo de trabajadores con renovaciones sucesivas de CDD durante varios años puede ser un obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales [véanse, por ejemplo, 377.º informe, caso núm. 3064 (Camboya), párrafo 213; 375.º informe, casos núms. 3065 y 3066 (Perú), párrafo 482, y 374.º informe, caso núm. 2998 (Perú), párrafo 723]. Habida cuenta de los principios que anteceden y de las inquietudes de la organización querellante, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el recurso habitual a los contratos de corta duración no tenga por objeto obstaculizar la constitución de sindicatos y para que los trabajadores temporales disfruten de la libertad sindical y la negociación colectiva, y que informe al Comité de los progresos realizados al respecto.
- 1055.** El Comité toma nota del alegato de la organización querellante de que dado que la LRA no exige que el empleador negocie de buena fe, los empleadores a menudo se niegan a negociar tras la reunión inicial, el Gobierno no consigue facilitar ninguna vía efectiva para que los trabajadores puedan negociar colectivamente, y observa que esta cuestión ya se ha planteado en varios casos descritos antes en detalle. El Comité también toma nota de la declaración del Gobierno de que aunque con arreglo a la LRA no es obligatorio negociar de buena fe, el Código Civil y Comercial establece la obligación de ejercer derechos y cumplir obligaciones de buena fe, y de que dicha obligación estará incluida en la nuevamente formulada legislación laboral y se impartirán cursos de formación sobre buena fe a empleadores y trabajadores. Al tiempo que recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 934], el Comité confía en que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias para alentar y promover negociaciones de buena fe, y pide al Gobierno que le facilite una copia de la nueva legislación del trabajo una vez haya sido formulada.
- 1056.** Al tiempo que toma nota con preocupación del alegato de la organización querellante de que la SELRA prohíbe a todos los trabajadores de las empresas públicas participar en huelgas o acciones de protesta y prevé duras sanciones tanto por participar en una huelga como por instigarla, el Comité observa que el Gobierno no facilita observaciones al respecto. Recordando que ya había examinado esta cuestión con motivo del caso núm. 1581 cuando observó que el artículo 33 de la ley impone una prohibición general de las huelgas y que las sanciones previstas en caso de huelga, incluso de huelga pacífica, son muy severas: hasta un año de cárcel o una multa; o ambas cosas en caso de participación en una huelga; y hasta dos años de cárcel o una multa o ambas cosas, por haberla instigado [véase 327.º informe, párrafo 111], el Comité pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar la SELRA, sin más demora, con objeto de eliminar la prohibición general de hacer huelga en las empresas estatales, así como las sanciones correspondientes, y que ajuste plenamente la legislación a los principios de libertad sindical en este y otros puntos relacionados. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución de la situación en este sentido.
- 1057.** Por último, el Comité toma nota del alegato de la organización querellante de que la legislación y su aplicación no protegen suficientemente a los trabajadores de la

discriminación antisindical: i) los tribunales interpretan la ley en el sentido de que la protección contra la discriminación antisindical empieza cuando el sindicato está registrado, lo que coloca a los trabajadores en situación de vulnerabilidad durante la constitución del mismo; ii) incluso cuando un sindicato está constituido, los trabajadores son vulnerables a las injerencias y las represalias del empleador con el pretexto de despidos o reducciones de plantilla, y son objeto de presiones por parte de los tribunales para aceptar ser compensados en lugar de reintegrados, lo que comporta largas demoras en los procesos judiciales, y iii) a pesar de la aparente protección de la libertad de expresión, los trabajadores informan a menudo de que los empleadores presentan cargos civiles y penales por difamación contra dirigentes sindicales presuntamente por dañar su reputación durante convocatorias de huelga por sindicatos o con motivo de conflictos laborales. El Comité observa que, para ilustrar estos puntos, la organización querellante facilita información detallada sobre presuntas prácticas antisindicales en una serie de empresas y denuncia la incapacidad del Gobierno para proteger a los trabajadores. El Comité observa que estos alegatos pueden resumirse como sigue:

- cierre patronal, suspensión, traslado y despido de dirigentes y miembros del sindicato; prohibición para acceder a las instalaciones de la fábrica y representar a los miembros del sindicato tras haber sido despedidos; negativa habitual de los empleadores a cumplir las órdenes de reintegro y compensación;*
- intimidación y acoso por los empleadores, los oficiales de policía y de seguridad con objeto de obligar a los dirigentes y los miembros del sindicato a aceptar una compensación y dimitir o a interrumpir la constitución de un sindicato; estos incidentes incluyen abusos verbales, agresiones físicas, cartas de dimisión forzadas, interposición de demandas judiciales, penales y civiles contra dirigentes sindicales, amenazas de despido y amenazas de muerte; presiones del Servicio de Inspección del Trabajo, el Tribunal del Trabajo o el funcionario del trabajo para retirar las quejas de los casos pendientes, dimitir y aceptar una compensación;*
- intimidación y discriminación de miembros del sindicato y trabajadores reintegrados, inclusive a través de prácticas como el aislamiento, la separación de los demás trabajadores, la no asignación de trabajo, el control por cámaras de videovigilancia, la reducción de las prestaciones a los trabajadores sindicados y el aumento de las gratificaciones a los trabajadores no sindicados, el apoyo del empleador a nuevos sindicatos y la presión para unirse a éste, y la obstrucción de manifestaciones por oficiales de seguridad;*
- sustitución de los trabajadores despedidos por trabajadores subcontratados; aumento del recurso a trabajadores contractuales y transformación de los puestos permanentes en puestos con contratos de corta duración para impedir la formación de sindicatos;*
- presencia de oficiales de policía y utilización de sistemas de videovigilancia para intimidar a los trabajadores durante las negociaciones colectivas y negativa del empleador a negociar, e*
- inacción del LRC, el Departamento de Protección y Bienestar Laboral y el Tribunal del Trabajo en relación con algunas quejas de discriminación antisindical; demoras en los procedimientos judiciales, e inacción de la policía ante denuncias de agresiones físicas.*

1058. *El Comité toma debida nota de las detalladas observaciones del Gobierno sobre los alegatos de prácticas antisindicales generales y específicas. El Comité observa que, con pocas excepciones, la interpretación del Gobierno de los hechos relacionados con las circunstancias de cada caso se ajusta en términos generales a la de la organización querellante. El Comité observa, en particular, que el Gobierno reconoce los numerosos*

incidentes de cierre patronal, suspensión, traslado y despido de gran número de dirigentes y miembros del sindicato, a menudo por razones aparentemente antisindicales, así como la negativa de los empleadores a aplicar las órdenes de reintegro o compensación del Servicio de Inspección del Trabajo, el Tribunal del Trabajo o de las oficinas de protección y bienestar laborales. El Comité observa asimismo la indicación del Gobierno de que si bien sus autoridades del trabajo han contribuido notablemente a resolver la mayoría de los conflictos laborales descritos mediante el recurso repetido a procedimientos de conciliación, mediación y la promoción de relaciones laborales armoniosas, hay casos que siguen pendientes. El Comité también toma nota de que, según el Gobierno, contrariamente a los alegatos de la organización querellante, tanto la LRA como la SELRA protegen la libertad de expresión de los sindicalistas y de que, aunque todas las demandas por difamación se han llevado ante el tribunal penal para su examen, la legislación protege en suficiente medida a los sindicalistas que expresan su opinión de buena fe contra acusaciones de difamación. Tomando debida nota de esas observaciones, el Comité lamenta que el Gobierno no aborde otros alegatos graves, en particular la interpretación judicial errónea del inicio de la protección contra actos de discriminación antisindical; la inacción de la policía ante quejas de agresiones físicas; la presencia de oficiales de policía y de seguridad para intimidar a los trabajadores; los retrasos en los procedimientos judiciales; la inacción de las autoridades del trabajo en algunos casos de prácticas antisindicales, y la presión ejercida sobre los trabajadores por las autoridades del trabajo para retirar sus reclamaciones, dimitir y aceptar una compensación.

- 1059.** Respecto del alegato de que los tribunales del trabajo interpretan que la protección contra los actos de discriminación antisindical no empieza hasta el registro del sindicato, el Comité considera que dicha interpretación restringe considerablemente el alcance de la protección contra dichos actos, puesto que no presta suficiente protección a los trabajadores durante el período de establecimiento de los sindicatos, cuando los trabajadores están particularmente expuestos a prácticas antisindicales y represalias del empleador. Poniendo de relieve que el establecimiento de sindicatos constituye una actividad sindical legítima en el ámbito de la protección contra la discriminación antisindical y recordando 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], el Comité considera que esta interpretación restrictiva del alcance de la protección, según alega la organización querellante, no se ajusta a los principios de la libertad sindical y podría tener graves efectos restrictivos en los derechos sindicales de los trabajadores. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores están protegidos efectivamente contra los actos de discriminación antisindical en todo momento, tanto en la legislación como en la práctica, y que esa protección abarca todas las actividades sindicales legítimas, inclusive aquellas relacionadas con el establecimiento de organizaciones de trabajadores.
- 1060.** Al tiempo que reconoce que al expresar sus opiniones, los sindicatos deberían respetar los límites de la propiedad y abstenerse de recurrir a insultos y lenguaje inapropiado, el Comité expresa su preocupación por el alegato de que los empleadores a menudo interponen demandas civiles y penales contra dirigentes sindicales supuestamente por perjudicar su reputación al intentar establecer sindicatos o durante conflictos laborales. El Comité considera importante recordar que el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 155] y que no deben utilizarse acusaciones de conductas criminales con el fin de hostigar a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 41]. Habida cuenta de los principios que anteceden, el Comité confía en que el Gobierno, en el marco de la revisión que está llevando a cabo de la legislación en vigor, garantice que la libertad de expresión de los dirigentes y miembros de sindicatos esté protegida efectivamente.

1061. *El Comité también toma nota con inquietud de los numerosos incidentes de cierre patronal, suspensión y despido de dirigentes y miembros de sindicatos, como describen la organización querellante y el Gobierno, y del hecho de que, aunque esos alegatos fueron en muchos casos confirmados por las autoridades del trabajo a través de órdenes de reintegración y compensación, por lo general los empleadores se negaron a cumplirlas. A este respecto, el Comité también toma nota de los alegatos de que dirigentes y miembros de sindicatos fueron a menudo despedidos presuntamente por razones económicas, fueron sustituidos por trabajadores subcontratados y de que a los dirigentes sindicales despedidos no se les permitió acceder a las instalaciones de la empresa ni representar a los miembros del sindicato. El Comité expresa asimismo su preocupación ante los graves alegatos de presiones, intimidación, acoso y discriminación contra dirigentes y miembros de sindicatos, inclusive a través de abusos verbales, agresiones físicas, reducción de las prestaciones, amenazas de muerte y vídeovigilancia, y observa que cuando la organización querellante afirma que dichos actos tenían como objetivo obligar a los trabajadores a dimitir y a aceptar una compensación, el Gobierno declara que los trabajadores decidieron dimitir voluntariamente y aceptar una compensación, resolviéndose así con éxito los conflictos laborales. El Comité también toma nota, con preocupación, del alegato de que parte de esa presión fue ejercida por la policía y las autoridades del trabajo. Teniendo presentes estas líneas de reflexión, el Comité considera que el entorno descrito por la organización querellante plantea diversas inquietudes en cuanto al clima existente para constituir sindicatos y ejercer libremente actividades sindicales, y desea recordar 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**, op. cit., párrafo 44]. En relación con la variedad de cuestiones planteadas, el Comité desea llamar la atención del Gobierno sobre los siguientes principios: los requisitos relativos a la pertenencia a la profesión o a la empresa para poder ser dirigente sindical son contrarios al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes; 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; los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación; el otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical — aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados — excluyendo de ellas a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación antisindical contrario al Convenio núm. 98; la subcontratación acompañada de despidos de dirigentes sindicales puede constituir una violación del principio de que nadie debe verse perjudicado en su empleo como consecuencia de la afiliación o actividades sindicales; los programas de reducción de personal no deben utilizarse para llevar a cabo actos de discriminación antisindical; el Comité llamó la atención sobre el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se establece expresamente que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor; los representantes sindicales que no están empleados en la empresa pero cuyo sindicato tiene miembros empleados en ella, deberían gozar del derecho de acceso a la empresa. El otorgamiento de dichas facilidades no debería afectar al funcionamiento eficaz de la empresa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 407, 771, 786, 787, 790, 796, 800 y 1105].*

- 1062.** *Habida cuenta de las circunstancias del presente caso y de los principios mencionados, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, en aquellos casos en que la reparación y la compensación han sido dictadas por los tribunales, los empleadores cumplan con dichas órdenes y decisiones sin más demora; le facilite los resultados de todos los procedimientos en curso, así como de las medidas adoptadas para asegurar su aplicación por los empleadores; asegure que, en el futuro, los programas de reducción de plantilla y las medidas económicas no se utilizan para discriminar a los dirigentes y a los miembros de los sindicatos; garantice que, una vez despedidos, los dirigentes pueden seguir teniendo acceso a los miembros del sindicato, y realice investigaciones independientes sobre todos los alegatos pendientes de intimidación, acoso, presión y agresiones físicas contra dirigentes y miembros del sindicato en el caso que nos ocupa, y le mantenga informado de los resultados y de las medidas que se adopten en consecuencia.*
- 1063.** *Tomando nota asimismo, con inquietud, de los alegatos de inacción de las autoridades del trabajo en relación con algunas quejas de prácticas antisindicales y las demoras considerables de los procedimientos judiciales, el Comité señala que compete al Gobierno prevenir los actos de discriminación antisindical, al tiempo que debe garantizar que las quejas correspondientes se examinen en el marco de los procedimientos nacionales, que deben ser rápidos, imparciales y considerados como tales por las partes afectadas. 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]. El Comité confía en que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar que, en el futuro, las quejas de discriminación antisindical contra dirigentes y afiliados sindicales sean abordadas por las autoridades competentes con celeridad y eficacia.*

Recomendaciones del Comité

- 1064.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité insta al Gobierno a que adopte medidas concretas para acelerar el proceso de revisión de la LRA y la SELRA con objeto de adaptar la legislación aplicable a los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva y a que garantice que todas las cuestiones planteadas por el Comité en el presente caso, así como en el caso núm. 1581, se abordan adecuadamente. El Comité recuerda al Gobierno que a este respecto puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT y le pide que le mantenga informado de la evolución del caso y le proporcione el texto de las enmiendas a la LRA y la SELRA, y*
 - b) respecto de los alegatos de protección insuficiente contra los actos de discriminación antisindical y las prácticas antisindicales en varias empresas, así como de la incapacidad del Gobierno para proteger a los trabajadores, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical en todo momento, tanto en la legislación como en la práctica, y que esa protección abarque todas las actividades sindicales legítimas, inclusive aquellas relacionadas con el establecimiento de organizaciones de trabajadores.*

CASO NÚM. 3059

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

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por

- **la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE)**
- **la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)**
- **la Confederación General de Trabajadores (CGT)**
- **la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA)**
- **la Alianza Sindical Independiente (ASI)**
- **el Frente Autónomo en Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS)**
- **la Corriente Clasista Unitaria Revolucionaria Autónoma (C-CURA) y**
- **el Movimiento de Sindicatos de Base (MOSBASE)**

Alegatos: exclusión en la mesa de negociación colectiva del sector petrolero al secretario general de la federación sindical petrolera, represión de una manifestación sindical, despido de un dirigente sindical sin respeto del debido proceso

- 1065.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de mayo-junio de 2015 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 375.º informe, párrafos 631 a 665, aprobado por el Consejo de Administración en su 324.ª reunión (junio de 2015)].
- 1066.** El Gobierno envió observaciones adicionales por comunicaciones de fechas 21 de octubre de 2015 y 2 de septiembre de 2016.
- 1067.** La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 1068.** En su anterior examen del caso en su reunión de mayo-junio de 2015, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 375.º informe, párrafo 665]:
- a) el Comité pide al Gobierno que garantice que en el futuro no se recurra a medidas privativas de libertad y a medidas cautelares de presentación periódica ante la autoridad judicial y prohibición de protestas cuando no existan motivos debidamente fundados de inculpación penal de los sindicalistas que ejercen su derecho de manifestación, y
 - b) el Comité pide al Gobierno que comunique: 1) la resolución administrativa núm. 075-01-2013 por la que la Inspección del Trabajo autorizó el despido del Sr. Iván Freites y que indique los hechos concretos que se le reprocharían a este dirigente; 2) si este dirigente sindical ha presentado un recurso judicial contra su despido y en caso afirmativo que le comunique la sentencia.

B. Respuesta del Gobierno

- 1069.** En sus comunicaciones de 21 de octubre de 2015 y 2 de septiembre de 2016 el Gobierno transmite sus observaciones a las precitadas recomendaciones del Comité.
- 1070.** En cuanto a la recomendación *a)*, el Gobierno niega la alegada prohibición de protestas y manifestaciones pacíficas y la alegada aplicación de medidas judiciales sin existir motivos debidamente fundados. El Gobierno precisa que en el país la protesta pacífica es un derecho legítimo consagrado en la Constitución y que el Estado respeta el ejercicio de este derecho mientras la protesta no ponga en riesgo la vida, la integridad física, psíquica y moral del resto de la población, el libre tránsito, el orden público y la seguridad de la nación. El Gobierno recuerda que no puede alegarse el ejercicio de derechos civiles, políticos y laborales para cometer actos ilícitos. Añade que es responsabilidad del Estado proteger a las personas, bienes e instituciones de acciones ilícitas en ejercicio de la protesta violenta. Asimismo, el Gobierno informa que la actuación de los cuerpos policiales y de seguridad se encuentra apegada estrictamente a la ley y que sólo ante actos ilegales en contra de personas, sedes o bienes están llamados a cumplir su deber de resguardarlos.
- 1071.** En cuanto a la recomendación *b)*, el Gobierno reitera, en relación con el despido del sindicalista, Sr. Iván Freites, que la Inspección del Trabajo de Punto Fijo, a solicitud de la empresa Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA), inició el procedimiento de calificación de falta y autorización para su despido. El Gobierno repite que, luego de seguir el procedimiento legal basado en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que establece las causas justificadas de despido (específicamente en los literales: *a)* falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo; [...] *c)* injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella; [...] *i)* falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo), mediante resolución administrativa núm. 075-01-2013, de 20 de diciembre de 2013, la Inspección del Trabajo, una vez escuchadas las razones y cumplidos los lapsos probatorios de los alegatos presentados en cumplimiento del derecho a la defensa, dio lugar a la solicitud y autorizó a la empresa para que procediera a despedir al Sr. Freites. En respuesta a las peticiones del Comité, el Gobierno indica que los hechos que fundaron la petición de autorización de despido consistieron en: *i)* haber proferido ofensas graves e imputaciones de hecho en contra del honor, la reputación y el decoro, a través de divulgaciones orales y escritas en la prensa, la radio y la televisión, lesionando la moral, la dignidad y la integridad de la empresa y de su directiva, y *ii)* haber emitido apreciaciones técnicas en contra de lo establecido en las normas de la empresa, injuriando y creando zozobra en la población. Al respecto, el Gobierno indica que estos hechos fueron comprobados por las instancias competentes y remite el texto de la resolución administrativa núm. 075-01-2013 que autorizó el despido. Dicha resolución estima haber quedado evidenciada la participación del Sr. Freites en declaraciones hechas en contra de la entidad de trabajo y miembros de su directiva «sin cumplir con los canales regulares e idóneos, ofendiéndoles y menoscabándoles en su honor al afirmar que los mismos eran flojos, corruptos, asesinos y saboteadores», por lo que la resolución concluye que el Sr. Freites incurrió en las causas justificadas de despido previstas en los literales *a)*, *c)* e *i)* del artículo 79 de la LOTT.
- 1072.** El Gobierno añade que el Sr. Freites interpuso un recurso de nulidad contra la citada resolución administrativa, que fue admitido por el Tribunal Quinto de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Estado Falcón. El Gobierno indica que transmitirá al Comité toda información adicional que obtenga al respecto.

C. Conclusiones del Comité

- 1073.** *El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno en lo que respecta a la recomendación a) de su anterior examen del caso, en la que el Comité pidió al Gobierno que garantizase que en el futuro no se recurra a medidas privativas de libertad y de presentación periódica ante la autoridad judicial o de prohibición de protestas cuando no existan motivos debidamente fundados de inculpación penal de los sindicalistas que ejercen su derecho de manifestación. El Comité espera firmemente que el Gobierno garantizará que se dé pleno cumplimiento a dicha recomendación.*
- 1074.** *El Comité recuerda que, en la recomendación b) de su anterior examen del caso, pidió al Gobierno que comunicase la resolución administrativa por la que la Inspección del Trabajo autorizó el despido del Sr. Iván Freites, indicase los hechos concretos que se le reprocharían a este dirigente e informase sobre todo recurso judicial presentado en contra del despido y su resultado. El Comité toma nota de que el Gobierno detalla los hechos concretos reprochados al dirigente sindical (ofensas graves e imputaciones de hecho orales y escritas contrarias al honor, la reputación y el decoro, así como apreciaciones técnicas injuriosas y contrarias a las normas de la empresa) y precisa que dichos hechos fueron comprobados por las instancias competentes. El Comité observa que la resolución administrativa núm. 075-01-2013 autorizó el despido del Sr. Freites al constatar que este dirigente sindical había participado en declaraciones injuriosas en contra de su entidad de trabajo y de miembros de su directiva. Al respecto, 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 de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 154]. Por otra parte, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que el Sr. Freites interpuso un recurso de nulidad contra la citada resolución administrativa. El Comité pide al Gobierno que le comunique la sentencia dictada como resultado del recurso de nulidad.*

Recomendaciones del Comité

- 1075.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité espera firmemente que el Gobierno garantizará que en el futuro no se recurra a medidas privativas de libertad y a medidas cautelares de presentación periódica ante la autoridad judicial y prohibición de protestas cuando no existan motivos debidamente fundados de inculpación penal de los sindicalistas que ejercen su derecho de manifestación, y*
 - b) el Comité pide al Gobierno que comunique la sentencia dictada como resultado del recurso de nulidad interpuesto por el Sr. Freites contra la resolución administrativa núm. 075-01-2013.*

Ginebra, 4 de noviembre de 2016

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden
Presidente

<i>Puntos que requieren decisión:</i>	párrafo 98	párrafo 542
	párrafo 117	párrafo 561
	párrafo 142	párrafo 589
	párrafo 162	párrafo 634
	párrafo 192	párrafo 683
	párrafo 243	párrafo 696
	párrafo 274	párrafo 724
	párrafo 304	párrafo 766
	párrafo 331	párrafo 795
	párrafo 348	párrafo 810
	párrafo 372	párrafo 858
	párrafo 399	párrafo 897
	párrafo 408	párrafo 935
	párrafo 444	párrafo 976
	párrafo 511	párrafo 1064
	párrafo 527	párrafo 1075